NUCLEAR WASTE MANAGEMENT ORGANIZATION
SOCIÉTÉ DE GESTION DES DÉCHETS NUCLÉAIRES

Plan sur l'accessibilité 2023-26
Rapport d'étape annuel

JUIN 2025

Déclaration de reconnaissance du territoire

La Société de gestion des déchets nucléaires 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 pendant plus de 20 ans.

Nous reconnaissons aussi que nous travaillons actuellement dans le nord-ouest de l'Ontario, avec les collectivités de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake et du canton d'Ignace, ainsi qu'avec les collectivités voisines.

Nous reconnaissons en outre que 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.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réconciliation, nous reconnaissons les injustices qu'ont subi et que subissent encore aujourd'hui de trop nombreuses collectivités autochtones. Nous nous engageons à contribuer à 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 1er 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 1er juin 2025, 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, 4e étage, Toronto (ON) M4T 2S3
Courriel : contactus@nwmo.ca
Tél. : 416.934.9814
Sans frais : 1.866.249.6966
Télécopieur : 416.934.9526

La SGDN possède également des bureaux à Dryden et à Ignace, 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 D'IGNACE
304, rue Main
Ignace (ON) P0T 1T0
1.807.934.2472

» CENTRE DE DÉCOUVERTE ET DE DÉMONSTRATION
2009, rue Wyecroft
Oakville (ON) L6L 5V6

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 1er 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 :

« Déficience 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 :

Courrier : 22, avenue St. Clair Est, 4e étage, Toronto (ON) M4T 2S3
Courriel : accessible@nwmo.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 toujours à la vision énoncée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et a progressé sur le cheminement que nous avons amorcé en vue de favoriser l'accessibilité au sein de notre organisation.

La SGDN a pris plusieurs initiatives d'envergure en 2024, notamment la sélection d'un site pour notre projet, qui constitue une étape très importante de nos travaux, et une restructuration à l'échelle de l'organisation. Tout en opérant ces changements, la SGDN a continué de progresser dans la mise en place d'une culture qui favorise l'accessibilité, l'inclusion et le sens d'appartenance.

Au cours de la dernière année, nous nous sommes principalement concentrés sur les initiatives clés suivantes :

- **Intégration des considérations relatives à l'accessibilité dans les politiques et les processus :** un examen et une révision exhaustifs des politiques existantes et nouvelles pour assurer leur conformité relative aux normes d'accessibilité les plus récentes et aux meilleures pratiques dans le domaine. En intégrant les considérations liées à l'accessibilité dans nos documents fondamentaux, la SGDN fait de l'inclusion une de nos priorités.
- **Progrès dans l'emploi des personnes handicapées :** l'embauche, l'avancement et la rétention des personnes handicapées à la SGDN ont été et continueront d'être une priorité au regard de la gestion des talents. En nous appuyant sur les progrès déjà réalisés, la SGDN s'est engagée à intensifier nos efforts pour nous doter d'une main-d'oeuvre représentative de la diversité des talents et des capacités que peuvent offrir les personnes ayant un handicap. Nous avons entre autres lancé des initiatives 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 ayant un handicap. Cela ressort clairement des données de 2024 sur l'équité en matière d'emploi, qui montrent une augmentation de 1,4 pour cent de la représentation des personnes handicapées et ne signalent aucun départ d'une personne ayant un handicap.

Ce second rapport d'étape résume les mesures que nous avons prises au cours de la dernière année en bâtissant sur les bases déjà établies et planifiant nos futurs efforts, tout en reconnaissant qu'il reste encore beaucoup à faire pour atteindre nos objectifs. Dans certains domaines prioritaires, les progrès ont peut-être été plus lents, mais en tant qu'organisation, nous sommes en bonne voie de pouvoir créer un lieu de travail inclusif et sans obstacle.

Consultations

La SGDN accorde une grande importance à la contribution des personnes de notre organisation et de l'externe à l'élaboration de nos initiatives en matière d'accessibilité, en particulier à celle des personnes handicapées. Au cours de la dernière année, la SGDN a consulté diverses personnes, notamment nos employés et des experts du domaine. La consultation de tous les employés se fait de façon périodique, par divers moyens, notamment des conversations formelles et informelles, des entrevues de départ, des réunions de comités et autres et des assemblées plus larges.

En mai 2025, la SGDN s'est associée à Diversio (une société canadienne de conseil en ressources humaines qui aide les organisations à mettre en oeuvre leurs initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion) pour mener un sondage sur la diversité et l'inclusion. Ce sondage visait à mieux comprendre le point de vue des employés ayant un handicap et à mesurer leur perception des progrès réalisés par la SGDN sur les plans de l'accessibilité et de l'inclusion en général, et à éclairer les travaux entrepris relativement à notre plan sur l'accessibilité. Les employés ont été invités à faire part des expériences positives vécues à la SGDN en matière d'accessibilité et d'inclusion et à relever les obstacles qui restent à abattre et les domaines qui doivent être améliorés. Le sondage a également permis aux employés de divulguer de manière confidentielle des renseignements d'ordre démographique liés à leur identité.

Les résultats du sondage sont en train d'être compilés et seront communiqués conformément à notre engagement de favoriser l'accessibilité et l'inclusion. Les commentaires reçus nous aideront à éclairer les objectifs globaux de notre plan sur l'accessibilité et de notre *Plan d'équité en matière d'emploi*, ainsi que le travail de notre service des ressources humaines et de notre comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Commentaires

Dans notre plan sur l'accessibilité, la SGDN a établi 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.

La SGDN n'a reçu aucun commentaire direct de l'extérieur de l'organisation sur notre plan sur l'accessibilité ou notre premier rapport d'étape depuis qu'ils ont été respectivement publiés en 2023 et 2024.

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

Progrès dans le domaine prioritaire 1 : l'emploi

La SGDN continue de faire des progrès dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, alignant nos efforts sur les objectifs de notre *Plan d'équité en matière d'emploi* et sur notre *Procédure de recrutement*. La présente section rend compte des progrès réalisés au cours de la dernière année dans le domaine de l'emploi.

Progrès dans les processus d'embauche

La SGDN continue de mesurer les progrès réalisés par rapport à nos objectifs à court terme d'embauche et de promotion afin d'éliminer la sous-représentation, tout en continuant de poursuivre notre objectif à long terme d'une pleine représentation. En 2024, la proportion des employés de la SGDN s'identifiant comme des personnes ayant un handicap a atteint 3,6 pour cent, alors que la disponibilité sur le marché du travail de cette catégorie de travailleurs était de 10,8 pour cent. Il s'agit d'une augmentation par rapport au taux de représentation de 2,2 pour cent atteint en 2023. Les données sur l'équité en matière d'emploi indiquent que parmi nos nouveaux employés à temps plein recrutés en 2024, 3,6 pour cent se sont identifiés comme personnes ayant un handicap, et parmi nos six nouveaux employés temporaires et à contrat à durée déterminée, deux se sont identifiés comme personnes handicapées.

En réponse aux commentaires reçus à l'interne, nous avons ajouté une case à réponse ouverte au sein de notre Système de suivi des candidats utilisé pour la présélection des demandeurs d'emploi. Cette mesure évite aux candidats de devoir quitter le processus de demande et de nous contacter directement pour demander des mesures d'adaptation. L'évaluation continue des indicateurs de recrutement et la consultation des personnes handicapées aideront la SGDN à déterminer si les candidats se sentent à l'aise de divulguer leurs caractéristiques à tout stade du processus de recrutement et si les mesures prises sont efficaces.

La restructuration de l'ensemble de l'organisation a donné lieu à la promotion de certains employés ou à leur affectation à de nouvelles fonctions, ainsi qu'à la création de nombreux nouveaux postes. En conséquence, un certain nombre de postes seront affichés à l'externe au cours de l'année 2025. La SGDN s'est engagée à élargir notre réseau et à établir des partenariats avec des organisations, des sites et des agences d'affichage d'emploi qui aident les personnes handicapées à se trouver un emploi, pour pourvoir ces nouveaux postes.

En mars 2025, un second gestionnaire d'acquisition de talents a été embauché pour soutenir nos efforts de recrutement à l'échelle locale, à savoir au sein de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake et du canton d'Ignace, tout en nous aidant à progresser vers l'atteinte de nos objectifs en matière d'équité en emploi et d'accessibilité dans le domaine prioritaire de l'emploi.

Formation et perfectionnement continus sur l'accessibilité

La formation sur l'accessibilité demeure pour nous un domaine prioritaire de nos objectifs de diversité. La SGDN reconnaît l'importance de nous assurer que tous les employés, depuis les dirigeants jusqu'aux contributeurs individuels, connaissent bien les principes d'accessibilité. Nos gestionnaires des ressources humaines, qui favorisent l'accessibilité dans leurs pratiques d'embauche, ont participé à un grand nombre de séances de formation, de webinaires et de conférences au cours de la dernière année afin d'approfondir leurs connaissances sur l'accessibilité et la mise en oeuvre des pratiques inclusives.

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

- *Instaurer une culture de l'inclusion : une discussion au bord du feu sur le retrait des obstacles à l'inclusion des personnes handicapées* (organisé par Holland Bloorview);
- Le 5e Sommet national sur les invalidités épisodiques et l'emploi, organisé par Realize;
- DéConférence 2025, CCDI.

Progrès dans les aménagements sur les lieux de travail

Bien que des progrès aient été réalisés dans les mesures d'adaptation mises en oeuvre sur les lieux de travail, la SGDN reconnaît que nous devrons poursuivre en continu notre cheminement vers l'atteinte d'un niveau optimal d'accessibilité et d'inclusion. En réponse aux commentaires reçus à l'interne de nos employés, qui ont indiqué qu'une meilleure communication sur les processus d'adaptation serait profitable à tous les employés, la SGDN a apporté des améliorations dans quelques domaines.

Consciente de l'importance d'une communication transparente, la SGDN est résolue à fournir de l'information sur notre processus d'adaptation et de la publier sur notre intranet. Avec le soutien et les conseils de l'infirmière en santé au travail de la SGDN, nous avons poursuivi notre travail de révision des formulaires, d'amélioration de la gouvernance et d'élaboration d'une procédure officielle qui établit des lignes directrices claires et définit les responsabilités de toutes les parties concernées et les attentes de l'organisation envers elles. Une stratégie de communication visant à faciliter la compréhension de la gouvernance et des formulaires révisés sera mise en place d'ici la fin de l'année 2025.

Grâce à ces efforts, la SGDN continue d'éliminer les obstacles à l'emploi, de favoriser l'inclusion et d'instaurer une culture d'entreprise qui valorise et soutient tous les employés, quelles que soient leurs capacités.

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

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

La SGDN continue de veiller à ce que les initiatives en matière des TIC répondent aux normes nationales. Une évaluation complète de nos plateformes numériques actuelles est en cours. Voici quelques-uns des progrès réalisés au cours de l'année :

Continuer de faire progresser l'accessibilité des TIC en nous appuyant sur les normes gouvernementales

Un des objectifs du plan sur l'accessibilité de la SGDN est de veiller à ce que notre site Web applique les Règles sur l'accessibilité des contenus Web. Conformément à notre engagement de consulter le public, les personnes qui visitent le site Web de la SGDN pour la première fois reçoivent un message contextuel décrivant la mise à niveau effectuée de notre site Web et leur demandant de nous faire part de leurs commentaires sur les améliorations qui pourraient être apportées. Nous continuons d'assurer un suivi du volume et de l'évolution des problèmes liés à l'accessibilité des logiciels et du site Web.

Tirer parti des fonctions d'accessibilité de Microsoft Office pour favoriser l'inclusion

Reconnaissant que les fonctionnalités d'accessibilité offertes actuellement par la suite logicielle Microsoft Office sont sous-utilisées, la SGDN a entrepris des efforts pour combler cette lacune et faire en sorte que tous les employés puissent bénéficier de ces outils.

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

La SGDN s'engage à améliorer l'accessibilité de nos communications. Comme le décrit notre plan sur l'accessibilité, la SGDN intégrera toutes les nouvelles exigences d'accessibilité afin de garantir l'accessibilité de nos informations, de nos systèmes de communication et de nos plateformes. De plus, sur demande, nous ferons en sorte que nos communications soient disponibles dans des formats accessibles pour répondre aux besoins des personnes S/sourdes ou malentendantes au Canada, ainsi que des personnes malvoyantes ou souffrant d'un handicap neurologique ou cognitif. Nous continuerons de nous tenir au fait des produits et services qui améliorent l'accessibilité des communications.

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

La SGDN continue d'accroître les possibilités offertes aux fournisseurs ayant des particularités et de rechercher les occasions d'affaires inclusives dans la mesure du possible.

La SGDN a entrepris une transformation majeure visant à moderniser nos processus et systèmes, le tout dans le but d'être dans la meilleure position possible pour soutenir les activités prévues au cours de la prochaine décennie, au cours de laquelle l'organisation se concentrera sur de nouvelles cibles. La pierre angulaire de cette transformation sera la mise en oeuvre complète d'une solution de planification des ressources d'entreprise afin de répondre aux besoins en processus et systèmes de l'organisation dans les domaines des finances, de la planification commerciale, des ressources humaines, de l'approvisionnement, ainsi que de la réalisation et du contrôle des projets. Veiller à ce que cette solution soit accessible et adaptable fait partie intégrante de la planification et de la conception de la plateforme.

Une lacune a été identifiée à cet égard : l'identification des fournisseurs approuvés appartenant à des personnes handicapées et l'élargissement de notre réseau afin de créer des possibilités commerciales plus inclusives. Voilà un domaine que nous entendons examiner de plus près dans le cadre de notre stratégie à long terme.

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

La SGDN est résolue à veiller à ce que nos futurs programmes et services soient conçus en tenant compte de l'accessibilité en tant que principe fondamental. Des efforts ont été entrepris pour intégrer les considérations d'accessibilité à toutes les étapes de l'élaboration des programmes, en s'appuyant sur les éclairages fournis par le sondage sur la diversité et l'inclusion, les examens des politiques des ressources humaines et les commentaires des personnes handicapées. Cette approche permettra à la SGDN de cerner et de résoudre rapidement les défis liés à l'accessibilité, afin que nos programmes et services soient inclusifs, adaptés et conformes aux besoins de tous.

Progrès dans le domaine prioritaire 7 : le transport

La SGDN est résolue à examiner périodiquement nos politiques et procédures concernant les voyages 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 a pour but d'identifier les mesures qui doivent être prises pour créer un milieu de travail exempt d'obstacles. Il s'agit d'un effort organisationnel à long terme et tout changement substantiel ne pourra résulter que d'améliorations individuelles et systémiques constantes, lesquelles nécessiteront du temps, des ressources et une volonté de dialogue.

Nos principaux objectifs pour l'année à venir sont les suivants :

- **Intégrer les données et les commentaires recueillis grâce au sondage sur la diversité et l'inclusion :** la SGDN prévoit de cerner les défis liés à l'accessibilité à l'aide des données fournies par les employés. Cela permettra de faire en sorte que les programmes et services soient inclusifs et adaptés aux besoins des employés. En nous appuyant sur des ensembles de données améliorés et en favorisant la transparence, la SGDN espère créer un environnement plus accessible et plus accueillant.
- **Intégrer l'accessibilité dans les politiques et les processus :** la SGDN continuera de tenir compte de l'objectif de l'accessibilité lors de l'élaboration de nos politiques fondamentales, de nos processus et de nos programmes.
- **Promouvoir l'inclusion des personnes handicapées au sein de l'effectif :** la SGDN est résolue à donner la priorité à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement des employés handicapés. Nous nous efforcerons principalement de relever et d'éliminer activement les obstacles systémiques trouvés dans les processus de recrutement à l'externe et de promotion à l'interne afin de constituer un effectif plus inclusif, diversifié et représentatif.

La SGDN surveillera les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des objectifs décrits dans notre plan sur l'accessibilité et dans le présent rapport d'étape. La SGDN souhaite également recevoir des commentaires sur notre plan sur l'accessibilité, lesquels éclaireront l'élaboration de nos prochains rapports d'étape et nous guideront 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, 4e étage
Toronto (ON) M4T 2S3, Canada
Tél. : 416.934.9814 Sans frais : 1.866.249.6966
Courriel : contactus@nwmo.ca
Site Web : nwmo.ca

@LaSGDN
/company/nwmocanada

© 2025 Société de gestion des déchets nucléaires