



NUCLEAR WASTE MANAGEMENT ORGANIZATION SOCIÉTÉ DE GESTION DES DÉCHETS NUCLÉAIRES

# Plan sur l'accessibilité 2026-29

JUIN 2026



## Reconnaissance du territoire

La Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN) reconnaît que, depuis notre création, nous avons œuvré au sein de plusieurs territoires autochtones. Nous sommes reconnaissants envers les collectivités autochtones avec lesquelles nous avons travaillé au fil des années.

Nous reconnaissons également que nous travaillons aujourd'hui sur le territoire de la Wabigoon Lake Ojibway Nation et d'autres collectivités autochtones.

Nous reconnaissons de plus que nous avons le privilège de travailler avec d'autres Premières Nations et d'autres organisations et collectivités autochtones, y compris avec les Métis qui ont exprimé leur intérêt à en apprendre davantage sur nos travaux.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réconciliation, nous reconnaissons les injustices et les préjudices qu'ont subis dans le passé et que subissent encore aujourd'hui de trop nombreuses collectivités autochtones. Nous nous engageons à contribuer à soutenir le bien-être des collectivités autochtones avec lesquelles nous travaillons.

## General

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 SGDN doit établir, mettre en œuvre, tenir à jour et consigner par écrit 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. Au moins tous les trois ans, le plan sur l'accessibilité sera réexaminé et révisé au besoin.

## 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'aux membres du public avec lesquels la SGDN interagit.

Au moment de la publication, le siège social de la SGDN est situé à Toronto, en Ont., à l'adresse suivante :

» **BUREAU DE TORONTO**

22, avenue St. Clair Est, 4<sup>e</sup> étage  
Toronto (ON) M4T 2S3  
Courriel : [contactus@nwmco.ca](mailto:contactus@nwmco.ca)  
Tél. : 416.934.9814  
Sans frais : 1.866.249.6966  
Télécopieur : 416.934.9526

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, le siège social de la SGDN sera situé à Toronto, en Ont., à l'adresse suivante :

30, rue Adelaide Est, bureau 600  
Toronto (ON) M5C 3H1

La SGDN a également un bureau à Ignace, des installations à Dryden et à Oakville, ainsi qu'un autre bureau à Toronto, tous situés en Ontario. Les coordonnées de chacun de ces emplacements sont fournies ci-dessous.

» **CENTRE EN SAVOIR PLUS À IGNACE**

304, rue Main  
Ignace (ON) P0T 1T0  
Tél. : 1.807.934.2472

» **CENTRE DE DÉCOUVERTE ET DE DÉMONSTRATION**

2009, rue Wyecroft  
Oakville (ON) L6L 6J4

» **INSTALLATION DE DRYDEN**

32, avenue Memorial, porte 7  
Dryden (ON) P8N 2L7  
Tél. : 1.807.223.8647

» **PROJET DE DÉPÔT GÉOLOGIQUE EN PROFONDEUR – GRANDE SALLE**

74, rue Victoria, bureau 1000  
Toronto (ON) M5C 2A5

## Commentaires

La SGDN a désigné une représentante de l'accessibilité qui est chargée de recevoir les commentaires relatifs à l'accessibilité et aux obstacles à l'accessibilité au nom de l'organisation. Les demandes de copies du présent plan sur l'accessibilité et des plans ou rapports d'étape antérieurs dans un format accessible peuvent être adressées directement à la SGDN. Les demandes de description du processus de rétroaction de la SGDN en version imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatible avec la technologie d'adaptation qui aide les personnes handicapées peuvent également être adressées directement à la SGDN.

La représentante de l'accessibilité de la SGDN est la vice-présidente des ressources humaines et responsable en chef de l'éthique. Vous pouvez faire part de vos commentaires et communiquer avec la SGDN et la représentante de l'accessibilité en utilisant les coordonnées ci-dessous.

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

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

Tél. : 416.934.9814

Sans frais : 1.866.249.6966

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026 :

Courrier : 30, rue Adelaide Est, bureau 600, Toronto (ON) M5C 3H1

La vice-présidente 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 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.

## Résumé

Le *Plan sur l'accessibilité 2026-29* de la SGDN est fondé sur le travail que nous avons entrepris pour mettre sur pied et renforcer nos initiatives en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité, afin d'assurer la sécurité psychologique en milieu de travail et de bâtir une solide culture de sécurité. Ce plan sur l'accessibilité s'appuie sur les progrès réalisés de 2023 à 2026 et est éclairé par des consultations avec les employés, y compris les personnes handicapées.

Le *Plan sur l'accessibilité 2026-29* de la SGDN établit l'orientation à suivre pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles dans chacun des domaines prioritaires définis par la LCA :

- » l'emploi
- » l'environnement bâti
- » les technologies de l'information et des communications (TIC)
- » les communications (autres que les TIC)
- » l'approvisionnement de biens, de services et d'installations
- » la conception et la prestation de programmes ou de services
- » le transport

Pour chaque domaine, le plan sur l'accessibilité détermine les principaux obstacles, reconnaît les progrès réalisés à ce jour et fixe des objectifs qui reflètent le contexte opérationnel de la SGDN. 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'harmonise avec les mêmes objectifs.

Les consultations pour le plan sur l'accessibilité ont été principalement axées sur les employés, y compris ceux qui s'identifient comme ayant un handicap, et sur leurs expériences vécues à la SGDN. Les commentaires ont mis en évidence les progrès réalisés dans plusieurs domaines de l'accessibilité et de la mobilisation globale. L'accroissement de la transparence et de la communication au sujet des initiatives en matière d'accessibilité, le renforcement des politiques et procédures connexes ainsi que l'amélioration de la sensibilisation et de l'éducation à l'échelle de l'organisation constituent des possibilités d'amélioration continue.

La SGDN mettra en œuvre les mesures définies et continuera de faire évoluer nos pratiques afin de répondre aux besoins des employés et des membres du public handicapés. La SGDN continuera de recueillir des commentaires et de mobiliser les personnes handicapées pour éclairer l'élaboration de politiques, de programmes et de processus. La rétroaction éclairera également les futurs rapports d'étape et les plans mis à jour, en mettant l'accent sur l'amélioration continue vers un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040.

## Introduction

La SGDN s'est engagée à bâtir une organisation exempte d'obstacles en intégrant l'accessibilité à nos politiques, nos procédures et notre environnement de travail. Ce plan mis à jour s'appuie sur notre [Plan sur l'accessibilité 2023-26](#) et met l'accent sur le renforcement des processus et des pratiques internes. Il reflète la rétroaction des employés, y compris les personnes handicapées, qui ont cerné les obstacles culturels et procéduraux qui subsistent.

Le plan sur l'accessibilité mis à jour 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'œuvre diversifiée et inclusive.

- » 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 l'effectif. Les données des questionnaires d'auto-identification éclairent notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, qui analyse les écarts de représentation et appuie notre *Plan d'équité en matière d'emploi*. Le *Plan d'équité en matière d'emploi* décrit les objectifs à court terme en matière d'embauche et de promotion, les objectifs à long terme en matière de représentation, les mesures visant à éliminer les obstacles systémiques et les initiatives spéciales visant à accroître la représentation des groupes désignés.
- » Les partenariats internes avec des groupes-ressources d'employés et des comités comme notre Comité sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité contribuent à faire progresser les objectifs de la SGDN en matière de diversité, d'équité et d'accessibilité.
- » Les partenariats externes avec des organisations comme Ressources humaines, industrie électrique du Canada (Parité d'ici 30) et le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion renforcent notre capacité à tirer des leçons des pratiques exemplaires et à améliorer notre travail en matière d'accessibilité.
- » Des examens réguliers des politiques, procédures et pratiques contribuent à cerner et à éliminer les obstacles pour les groupes sous-représentés.

L'un des objectifs de notre premier plan sur l'accessibilité était d'officialiser une politique sur l'accessibilité et une procédure relative aux mesures d'adaptation. Celles-ci ont été créées, et d'autres travaux sont en cours pour atteindre pleinement l'objectif. Les efforts à venir seront axés sur la communication à grande échelle et l'éducation autour de celles-ci pour s'assurer que les employés sont au courant et à l'aise, et comprennent pleinement la meilleure façon d'accéder à des mesures d'adaptation personnalisées.

Ensemble, ces efforts renforcent l'engagement de la SGDN envers un milieu de travail diversifié, inclusif et accessible.

## Consultations

Les employés de la SGDN sont régulièrement consultés par l'entremise de groupes-ressources d'employés, de comités, d'assemblées, de sondages et de consultations directes avec des dirigeants et des représentants syndicaux.

Afin d'élargir la participation des personnes handicapées, deux sondages à l'échelle de l'organisation ont été menés pour évaluer les obstacles à l'inclusion et à la mobilisation globale. Ces sondages ont mis en évidence les progrès réalisés et les obstacles qui subsistent, tout en assurant la confidentialité grâce à des options de participation anonyme.

Le premier sondage portait sur les perceptions des employés à l'égard de l'accessibilité et de l'inclusion. Le deuxième, un sondage officiel de mobilisation, portait sur les expériences liées au développement de carrière, au milieu de travail, aux avantages sociaux, à la reconnaissance et au bien-être.

Les résultats du sondage ont révélé des progrès dans des domaines comme les régimes de travail flexibles et hybrides, avec une répartition entre le travail au bureau et à distance, ce que de nombreux employés ont considéré comme essentiel pour favoriser la santé, la productivité et l'autonomie. Les employés ont également noté une ouverture accrue dans les conversations sur la santé mentale, l'accessibilité et les mesures d'adaptation, soutenue par des initiatives comme les dîners-causeries et le partage de ressources.

Un thème récurrent était la nécessité d'une communication plus transparente et continue sur les efforts en matière d'accessibilité.

Voici d'autres thèmes dégagés:

- » L'absence d'une procédure écrite officielle en matière de mesures d'adaptation dans notre système de gestion de la gouvernance, ce qui rend la sensibilisation et la compréhension au sujet de la façon de demander des mesures d'adaptation et d'y accéder inégales.
- » La nécessité d'accroître la formation et la sensibilisation des employés et des gestionnaires afin de mieux appuyer l'inclusion des personnes handicapées.
- » Des obstacles continus à l'auto-identification et à la divulgation, en grande partie attribuables aux préoccupations au sujet de la stigmatisation et des conséquences négatives potentielles.
- » Des défis liés à l'environnement bâti et à l'accès à de l'équipement ergonomique, qui continuent de limiter la pleine participation de certains employés.

Les prochains cycles de consultation pourraient être élargis pour inclure des intervenants externes et des membres du public, et nous chercherons à obtenir une rétroaction axée sur les sept domaines prioritaires de la LCA.

## Surveillance et rapports

À la SGDN, nous poursuivrons notre travail avec les personnes handicapées et des partenaires internes en vue d'élaborer un plan de mise en œuvre assorti de priorités. Le plan de mise en œuvre comprendra le calcul des coûts et l'affectation des ressources nécessaires pour soutenir le déploiement des activités clés. Des nouvelles recherches, des pratiques exemplaires émergentes et des indicateurs seront combinés pour mesurer le succès du plan. Ce processus sera appuyé par des consultations continues visant à mesurer les progrès de la SGDN par rapport à nos engagements et à éclairer les activités futures nécessaires pour créer une organisation exempte d'obstacles.

Les résultats des sondages et des consultations internes continueront d'être analysés et utilisés pour éclairer les mesures et créer des points de repère destinés à établir un cadre pour 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 au moyen 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 l'accessibilité, sur les moyens pris pour consulter les personnes handicapées en vue d'éclairer continuellement le plan sur l'accessibilité, ainsi que sur la prise en compte et l'incorporation des commentaires reçus dans le cadre de la procédure de commentaires.

## Domaine prioritaire 1 : l'emploi

Dans le cadre de la LCA, l'accessibilité dans le milieu de l'emploi met l'accent sur la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles tout au long du cycle de vie complet de l'emploi. Le recrutement, l'embauche, l'intégration, le maintien en poste, la formation, la gestion du rendement et l'avancement en font partie. Les obstacles peuvent être physiques, technologiques, comportementaux, procéduraux ou liés à la culture du milieu de travail.

La SGDN est résolue à mettre en œuvre 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 SGDN continue de réaliser des progrès dans le domaine de l'emploi pour les personnes handicapées, en harmonisant nos efforts avec notre *Procédure de recrutement*, laquelle vise à s'assurer que nos activités de recrutement sont justes et équitables, et que les décisions relatives à l'embauche sont prises sans parti pris en ce qui concerne la couleur, le handicap, le sexe, l'origine nationale, la race, la religion, l'orientation sexuelle ou tout autre motif analogue. Ces engagements sont également décrits comme des objectifs dans notre *Plan d'équité en matière d'emploi*.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous avons cerné plusieurs mesures à prendre pour intégrer davantage de facteurs liés à l'accessibilité dans les pratiques de recrutement. Parmi celles-ci, mentionnons l'inclusion de considérations relatives à l'accessibilité dans les politiques et processus mis à jour — en particulier l'officialisation d'une procédure d'adaptation — et la poursuite de la formation et de l'éducation générales et ciblées sur l'accessibilité. Ces initiatives continuent d'être activement appliquées, surveillées et améliorées dans le cadre des procédures normalisées de l'organisation et de notre engagement envers l'accessibilité.

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

Les résultats du sondage consultatif interne ont appuyé la conclusion selon laquelle des obstacles systémiques physiques et procéduraux subsistent pour l'emploi et l'auto-identification des personnes handicapées à la SGDN.

Les consultations ont révélé que certains employés ne savent pas où ni comment obtenir des mesures d'adaptation au travail. D'autres estiment que le processus comporte de multiples obstacles (c.-à-d., de nombreux formulaires, trop de personnes à qui divulguer des renseignements, trop long) ou qu'il est incohérent et qu'un lourd fardeau de la preuve est imposé aux personnes handicapées. De plus, il se peut que les superviseurs ou les gestionnaires ne connaissent pas bien les politiques et processus d'accessibilité ou d'adaptation.

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. Malgré une légère augmentation de la représentation en 2025, les personnes handicapées restent sous-représentées, avec 3,8 pour cent de notre effectif, un pourcentage inférieur au père de disponibilité de la main-d'œuvre du marché, qui se chiffre à 10,9 pour cent.

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

La SGDN a établi des objectifs à court terme de recrutement et de promotion afin de réduire 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 personnes handicapées.

Pour nous adapter à la rétroaction que nous avons reçue, nous sommes déterminés à la SGDN à intensifier nos efforts de communication concernant l'accessibilité, notamment en ce qui concerne la nouvelle procédure d'adaptation, les possibilités de formation et d'éducation, ainsi que l'importance de l'auto-identification.

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

L'équipe des Ressources humaines (RH) de la SGDN continuera d'examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi lorsque les analyses des effectifs révèlent des écarts ou des tendances en matière de représentation dans les promotions, l'embauche ou les départs. Les RH détermineront les obstacles potentiels à l'inclusion et mettront en œuvre des mesures pour combler ces lacunes. Les objectifs d'embauche concernant les groupes en quête d'équité seront fondés sur la disponibilité sur le marché du travail et continueront de tirer parti des programmes d'emploi, des réseaux et des sites d'emploi pour appuyer l'embauche de personnes handicapées.

À l'appui de l'augmentation de la représentation, la SGDN élargira la formation des gestionnaires d'embauche sur le recrutement, l'évaluation, la sélection, l'intégration et les mesures d'adaptation adaptés. Nous continuerons d'intégrer les principes d'accessibilité dans toutes nos pratiques de recrutement et d'embauche.

Notre équipe des RH, de concert avec notre infirmière en santé au travail, évaluera et surveillera la procédure d'adaptation nouvellement officialisée pour s'assurer qu'elle répond aux besoins des employés et appuie l'amélioration continue.

## Domaine prioritaire 2 : l'environnement bâti

En vertu de la LCA, l'environnement bâti comprend des espaces physiques comme les bureaux, les salles de réunion, les entrées, les voies d'accès, la signalisation et les systèmes d'urgence. Les obstacles peuvent être architecturaux, sensoriels, organisationnels ou liés à la conception et à l'entretien.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous nous sommes engagés à améliorer l'accessibilité dans l'environnement bâti. Des initiatives comme un modèle de travail hybride, des modalités de travail flexibles, des évaluations de l'ergonomie et une transition vers un bureau ouvert ont été identifiées comme ayant une incidence positive sur les personnes handicapées. Ces initiatives continuent d'être activement appliquées, surveillées et améliorées dans le cadre des procédures normalisées de la SGDN et de notre engagement envers l'accessibilité.

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

Les consultations internes ont permis de cerner certains défis physiques et sensoriels qui pourraient limiter la participation pleine et égale des employés. Parmi les exemples, mentionnons l'importance des zones de tranquillité avec la récente transition vers un bureau à aires ouvertes sans sièges assignés. Une rétroaction supplémentaire a été reçue sur le fait que certaines installations de la SGDN continuent de ne pas appliquer de pratiques exemplaires en matière d'environnement bâti.

En dehors des sondages officiels, la SGDN a reçu de la rétroaction d'employés au sujet de la préparation aux situations d'urgence, mettant l'accent sur l'importance de procédures d'évacuation d'urgence accessibles.

### 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. Nous continuons 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. La SGDN déménage notre siège social à un nouvel emplacement à Toronto et nous examinerons l'accessibilité de nos nouveaux bureaux.

Des consultations externes avec les personnes handicapées et le grand public seront mises à profit pour contribuer à la compréhension des espaces accessibles dans le cadre de la construction, la rénovation et le réaménagement futurs des espaces de travail de la SGDN.

Les futurs modèles de travail, comme les régimes de travail hybrides, seront étudiés afin d'évaluer les répercussions sur les personnes handicapées.

La SGDN s'emploiera à renforcer les pratiques de communication relatives aux procédures d'urgence et d'évacuation pour les personnes handicapées.

## Domaine prioritaire 3 : les technologies de l'information et des communications

Dans le cadre de la LCA, les technologies de l'information et des communications (TIC) comprennent les logiciels, le matériel, les outils numériques, les applications, les documents électroniques et les plateformes de communication. L'accessibilité des TIC permet aux employés et au public d'utiliser les systèmes numériques sans obstacle.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous avons défini des mesures à prendre pour veiller à ce que l'accessibilité aux TIC soit harmonisée avec les normes nationales au moyen d'une évaluation exhaustive des plateformes numériques actuelles. Cette initiative continue d'être activement appliquée, surveillée et améliorée dans le cadre des procédures normalisées de l'organisation et de notre engagement envers l'accessibilité.

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

Les obstacles à l'accessibilité liés aux TIC peuvent découler d'un manque de connaissance des aides à l'accessibilité offertes. 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 les mesures d'adaptation.

Les résultats du sondage de consultation interne ont également permis de déterminer que les limites liées à une technologie non fiable pourraient constituer un obstacle à l'atteinte de la portée complète de l'accessibilité aux TIC.

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

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

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

La SGDN continuera de faire progresser l'accessibilité aux TIC en s'harmonisant avec les normes gouvernementales. Nous effectuerons également des tests et des vérifications de conformité réguliers en utilisant les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web du W3C](#).

Microsoft Office offre des fonctions d'accessibilité pour améliorer l'inclusivité, et la SGDN reconnaît que bon nombre de ces outils sont actuellement sous-utilisés. Nous prévoyons de combler cette lacune en matière de connaissances et de veiller à ce que tous les employés puissent tirer pleinement parti des capacités d'accessibilité intégrées à la suite logicielle Microsoft Office.

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

Les communications (autres que les TIC) désignent l'information non numérique transmise sous forme écrite, verbale, visuelle ou physique, y compris le matériel imprimé, la signalisation, les avis publics, les communications entre employeurs et employés et l'information destinée aux clients. Conformément à la LCA, les communications doivent être accessibles, compréhensibles et inclusives.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous avons défini des mesures à prendre pour améliorer les exigences en matière d'accessibilité afin de veiller à ce que nos systèmes et plateformes d'information et de communication soient accessibles. Il s'agit de faire 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 ayant un handicap neurologique ou cognitif. Ces initiatives continuent d'être activement appliquées, surveillées et améliorées dans le cadre des procédures normalisées de l'organisation et de notre engagement envers l'accessibilité.

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

De façon générale, lorsque les communications sont amorcées, elles n'incluent pas toujours tous les types d'individus. C'est souvent le cas pour les personnes S/sourdes ou malentendantes, les personnes malvoyantes, ainsi que les personnes ayant un handicap neurologique ou cognitif, qui peuvent être désavantagées par un langage trop complexe. Les politiques, les procédures et les outils peuvent être optimisés pour mieux soutenir les activités de communication interne et externe.

Les résultats des récentes consultations internes n'ont pas fourni de rétroaction directe sur cette priorité; cependant, des consultations antérieures ont permis de déterminer que les communications sont un secteur qui pourrait bénéficier d'une sensibilisation et d'une éducation accrues.

### **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**

Afin d'améliorer l'accès à des communications claires et équitables dans tous les formats écrits, verbaux et physiques offerts aux employés et au public, la SGDN continuera d'utiliser un langage clair et simple conformément aux normes de communication fédérales. En outre, des outils seront mis à la disposition de tous les employés pour améliorer l'accessibilité de toutes les communications de la SGDN.

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 et malentendantes au Canada. L'éducation et la sensibilisation seront également intégrées dans les formations et ressources futures destinées aux employés afin de soutenir les personnes S/sourdes ou malentendantes.

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

L'approvisionnement désigne l'approvisionnement de biens, de services et d'installations nécessaires aux activités de la SGDN. En vertu de la LCA, les processus d'approvisionnement doivent intégrer des exigences, des critères et des mesures d'évaluation d'accessibilité.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous avons défini des mesures visant à améliorer l'accessibilité dans le domaine de l'approvisionnement de biens, de services et d'installations. Ces mesures comprenaient la formation et la sensibilisation, ainsi que l'inclusion des personnes handicapées dès l'étape de la conception. Ces initiatives continuent d'être activement appliquées, surveillées et améliorées dans le cadre des procédures normalisées de l'organisation et de notre engagement envers l'accessibilité.

### **Obstacles liés à l'approvisionnement 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 à des équipements. Toutefois, la méconnaissance du processus et le manque de temps peuvent faire obstacle à l'acquisition de ces solutions. Les consultations ont confirmé que les employés peuvent se sentir mal à l'aise au sujet du processus d'approvisionnement de biens et de services lorsqu'ils cherchent des mesures d'adaptation, ou ne pas le connaître.

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

La SGDN s'engage à faire participer les personnes handicapées, le cas échéant, à l'étape de la conception lorsque nous évaluons la convivialité et l'accessibilité des produits, outils ou équipements avant leur acquisition.

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.

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.

### **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 examinera les méthodes appropriées pour offrir une telle formation.

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 pour accélérer le traitement des demandes de mesures d'adaptation.

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

Ce domaine prioritaire traite de la façon dont les organisations conçoivent, exécutent et améliorent continuellement leurs programmes et services pour s'assurer qu'ils sont accessibles à tous les utilisateurs. En vertu de la LCA, les programmes et les services doivent être conçus de manière à cerner, éliminer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées.

Dans notre *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, nous avons cerné plusieurs mesures à prendre pour améliorer l'accessibilité, y compris l'officialisation d'une procédure de mesures d'adaptation et les efforts visant à encourager l'auto-identification. Ces initiatives continuent d'être activement appliquées, surveillées et améliorées dans le cadre des procédures normalisées de l'organisation et de notre engagement envers l'accessibilité.

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

Les consultations ont révélé un obstacle lié au sentiment de malaise des employés dans le cadre de l'auto-identification. L'absence d'une procédure écrite officielle en matière de mesures d'adaptation a également été citée comme 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 aidera la SGDN à s'appuyer sur la collecte de renseignements à jour et ainsi à 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

La SGDN s'est engagée à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées. Dès la phase de conception, les nouveaux programmes et services seront examinés en intégrant des considérations d'accessibilité. Les examens continus de nos politiques liées aux RH se poursuivront dans une optique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.

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

La SGDN a officialisé nos pratiques actuelles en matière de mesures d'adaptation dans une procédure écrite. La prochaine étape du travail consiste à élaborer et à diffuser des directives, des outils et des ressources de soutien internes clairs pour aider les employés et les dirigeants à s'orienter dans le processus d'adaptation de manière accessible et uniforme. À l'avenir, nous mettrons l'accent sur la communication et l'éducation générales pour veiller à ce que les employés connaissent la procédure, se sentent à l'aise de l'utiliser et comprennent pleinement comment avoir accès à des mesures d'adaptation personnalisées.

La formation continue sur l'importance de l'auto-identification est une mesure de suivi prévue dans le *Plan d'équité en matière d'emploi*.

Dans le cadre d'une initiative plus vaste sur la diversité, la SGDN a mis à l'essai un outil d'évaluation pour veiller à ce que la gouvernance tienne compte de l'accessibilité dès le début du processus d'élaboration. L'objectif de l'outil est d'étendre la portée de la sensibilisation à l'accessibilité et à l'inclusion à toute personne responsable de la création d'une politique. La mise en œuvre plus poussée de cet outil d'évaluation appuiera l'examen des politiques et procédures par les RH sous l'angle de l'accessibilité.

## Domaine prioritaire 7 : le transport

Dans le cadre de la LCA, le domaine prioritaire des transports vise à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles liés aux déplacements des personnes à l'intérieur des milieux de travail et entre ceux-ci. Pour la SGDN, cela comprend les voyages des employés, l'accessibilité des dispositions de transport pour les voyages d'affaires et l'accès aux installations hors site ou aux lieux externes.

### Obstacles liés au transport relevés par les participants à la consultation

En dehors de la consultation, la rétroaction supplémentaire reçue des employés a souligné le besoin d'une plus grande clarté concernant le soutien lié au transport, particulièrement pour les personnes handicapées. Certains employés ont mentionné qu'ils avaient de la difficulté à prendre leurs dispositions en matière de transport lors de leurs voyages d'affaires ou lorsqu'ils participaient à des réunions, à des activités de formation ou à des activités de mobilisation du public hors site. Les participants ont également souligné l'importance de fournir des conseils de voyage accessibles.

### Objectifs d'accessibilité dans le domaine du transport

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.

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

La SGDN élaborera et diffusera des directives internes claires ainsi que des outils et des ressources de soutien pour les employés et les dirigeants afin de faciliter l'accès à des mesures d'adaptation et à des options de transport lorsque cela est nécessaire pour répondre aux besoins en matière de santé ou de handicap.

## Formation et perfectionnement

La SGDN continue d'accorder la priorité à la formation sur l'accessibilité pour s'assurer que tous les employés, y compris les dirigeants, en comprennent bien les principes. Pour bâtir une culture d'inclusion qui soutient les personnes handicapées, il faut faire preuve d'une sensibilisation constante, d'empathie et d'un apprentissage organisationnel. Dans le cadre de consultations, les employés ont exprimé leur satisfaction vis-à-vis l'élargissement des offres de formation qui reflètent mieux la diversité de la SGDN et de la population canadienne en général.

Au fil des ans, la SGDN a mis en œuvre toute une gamme d'initiatives de sensibilisation à l'accessibilité, y compris des séances d'information sur l'importance de l'auto-identification et une chasse au trésor accessible organisée par AccessNow qui a été conçue pour aider les employés à envisager leur environnement du point de vue de l'accessibilité. Ces initiatives appuient nos efforts continus pour renforcer les compétences en matière d'accessibilité à l'échelle de l'organisation.

La SGDN continuera de faire progresser les initiatives en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité visant à accroître la représentation et l'inclusion des personnes handicapées. De plus, l'organisation a officialisé et élargi notre calendrier des journées mémorables et de sensibilisation, une liste de jours à souligner tout au long de l'année dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion, afin d'inclure les dates clés liées aux handicaps, dans le but de renforcer l'apprentissage continu et l'harmonisation avec nos valeurs organisationnelles.

## Conclusion

Le *Plan sur l'accessibilité 2026-29* de la SGDN continue de s'appuyer sur les travaux que nous avons entrepris pour rendre l'organisation plus inclusive et accessible.

La sûreté est une priorité clé pour la SGDN. La détermination et le traitement des problèmes d'accessibilité en milieu de travail constituent un élément important de la création d'un environnement sûr et inclusif sur les plans physique et psychologique.

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 la combinaison de changements individuels et systémiques, qui nécessitent tous les deux du temps, des ressources et une volonté de concertation. La SGDN demeure déterminée à promouvoir l'accessibilité et à favoriser un milieu de travail qui reflète la diversité de la population canadienne.

Les progrès réalisés à l'égard de ce plan sur l'accessibilité feront l'objet d'un suivi et d'un rapport public d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2027. La rétroaction des employés et du public continuera de façonner les prochaines mises à jour, appuyant notre objectif commun d'une SGDN sans obstacle et contribuant à un Canada sans obstacle d'ici 2040.

## Glossaire

La LCA définit un **obstacle** comme « 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 « 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. »

Pour plus d'informations,  
veuillez contacter :

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

  @LaSGDN  @nwmocanada  
 /company/nwmocanada

