



## « Rien sans nous »



# Plan sur l'accessibilité de CANAFE – Rapport d'étape 2023

**Centre d'analyse des opérations et  
déclarations financières du Canada**

234, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K1P 1H7 Canada

Téléphone : 1-866-346-8722  
Télécopieur : 613-943-7931

<https://fintrac-canafe.canada.ca>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023.

ISSN : 2817-8637

N° de catalogue : FD2-11F-PDF

## Table des matières

Un message du champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion .....	4
Renseignements généraux.....	6
Qui sommes-nous et que faisons-nous?.....	6
Commentaires.....	8
Déclaration de confidentialité.....	9
Appel à l'action.....	10
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	10
L'emploi .....	11
L'environnement bâti .....	19
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	19
Technologies de l'information et des communications.....	22
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	22
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	26
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	26
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	28
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	28
La conception et la prestation de programmes et de services .....	30
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	30
Le transport .....	32
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues.....	32
Consultation des personnes en situation de handicap .....	33
Commentaires.....	34
Annexe A : Gestion du programme d'accessibilité .....	36
Gouvernance.....	36
Le Réseau des employés pour les personnes en situation de handicap .....	36
Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion (EEDI).....	36
Comité consultatif de gestion (CCG) .....	36
Comité exécutif .....	37
Annexe B : Répartition des personnes en situation de handicap selon la catégorie professionnelle .....	38

## Un message du champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion

J'ai le plaisir de présenter le premier rapport d'étape de CANAFE concernant le [plan triennal sur l'accessibilité](#).

L'accessibilité constitue un élément important de notre appel à l'action en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, comme en témoigne la [Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion](#) de CANAFE. La diversité et l'inclusion sont essentielles pour bâtir une fonction publique fédérale moderne et très performante, et CANAFE les considère comme une valeur fondamentale de notre culture d'entreprise et prêche par l'exemple.

Les progrès réalisés cette année par rapport à notre Plan sur l'accessibilité démontrent une fois de plus notre engagement à être un modèle en matière d'accessibilité et celui du gouvernement du Canada à l'égard de tous les Canadiens afin qu'ils puissent participer pleinement à la société grâce à des collectivités, à des milieux de travail et à des services sans obstacle.

Nous avons accompli de nombreuses choses au cours de cette première année par rapport à nos trois thèmes principaux – la culture, le développement des connaissances et l'expérience des employés :

Culture – la mise en place d'une culture d'inclusion et de diversité consiste à accroître la sensibilisation afin d'influencer les comportements. Bien que le rapport décrive de nombreuses réalisations, comme les pratiques d'embauche inclusives, les efforts ont particulièrement porté sur l'apprentissage continu de ce que signifie réellement l'inclusion et la diversité dans tout ce que nous entreprenons ainsi que sur la création d'un environnement où tous les employés peuvent mieux comprendre leurs propres préjugés et leur effet. Il est à noter que nous avons connu des retards dans la mobilisation de quelques intervenants clés et que nous prévoyons réaliser des progrès à cet égard au cours de la prochaine année.

Développer les connaissances – ce thème a été retenu pour s'assurer que notre principale fonction habilitante acquiert une meilleure connaissance de ce que signifie « être accessible »; nos éléments habilitants ont respecté tous les engagements pris. L'une des principales leçons à retenir de cette année inaugurale est que, en tant qu'organisme apprenant, l'accroissement des connaissances ne consiste pas seulement à cocher une case; nous devons accroître continuellement nos connaissances en matière d'accessibilité et nous continuerons de nous y consacrer.

Expérience des employés – il s'agit d'offrir aux employés une expérience positive « accessible » lorsqu'ils sont recrutés et tout au long de leur

carrière au sein de CANAFE. Nous avons réalisé de grands progrès dans l'amélioration de l'expérience d'accueil globale des nouveaux employés, notamment par la simplification des communications et du matériel de formation. Néanmoins, nous reconnaissons également qu'il s'agit d'un domaine où nous devons encore nous améliorer. La mise en œuvre du passeport pour l'accessibilité a été légèrement retardée, mais une fois qu'il sera déployé au cours des prochains mois, il sera essentiel pour assurer un dialogue structuré où les employés pourront exprimer leurs besoins en matière d'amélioration de l'expérience de travail, y compris leurs besoins en matière d'adaptation.

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de notre slogan *Rien sans nous*, les membres du Réseau des employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) ont joué un rôle déterminant dans le changement apporté aux nombreux produits proposés, notamment le passeport pour l'accessibilité.

Avec le soutien du REPH et d'autres intervenants, le Centre continuera de tirer parti de son succès à recruter les meilleurs et les plus brillants talents en éliminant les obstacles, en comprenant les répercussions possibles du nouveau régime de soins de santé Canada-Vie sur nos efforts de recrutement, et de redoubler d'efforts pour améliorer l'expérience globale des employés en situation de handicap.

## Renseignements généraux

### Qui sommes-nous et que faisons-nous?

En tant qu'unité du renseignement financier et de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes du Canada, CANAFE joue un rôle essentiel en aidant à lutter contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et les menaces envers la sécurité du Canada.

Le Centre produit des renseignements financiers exploitables à l'appui des enquêtes sur le blanchiment d'argent et le financement du terroristes menées par des organismes canadiens de police, d'application de la loi et de sécurité nationale. CANAFE produit également de précieux renseignements financiers stratégiques, y compris des rapports de recherche spécialisés et des analyses des tendances, à l'intention des partenaires du régime et des décideurs, des entreprises et des homologues internationaux, qui mettent en lumière la nature et la portée des activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, de même que la menace que posent ces activités.

Le Centre s'acquitte de son mandat en matière de renseignements financiers en collaborant avec les entreprises canadiennes pour veiller à ce qu'elles se conforment à la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*. Le respect de la Loi aide à empêcher et à dissuader les criminels d'utiliser l'économie légitime du Canada pour blanchir le produit de leurs crimes ou financer des activités terroristes. Il permet également de veiller à ce que le Centre reçoive l'information dont il a besoin pour produire des renseignements financiers à l'intention des services de police, des organismes d'application de la loi et des organismes de sécurité nationale du Canada.

Les renseignements financiers de CANAFE sont très prisés à l'échelle internationale, tout comme ses connaissances et son expertise en matière de renseignements spécialisés et de surveillance. Le Centre est régulièrement invité à diriger des conférences et des ateliers internationaux et à contribuer à des projets de recherche, à des activités de formation et à des initiatives bilatérales et multilatérales de renforcement des capacités à l'échelle mondiale.

Dans l'exécution de ses mandats principaux en matière de renseignement financier et de conformité, CANAFE s'est engagé à protéger les renseignements qu'il reçoit et qu'il communique aux services de police, aux organismes d'application de la loi et aux organismes de sécurité nationale du Canada. Le Centre sait que cette protection est nécessaire pour assurer la confiance des Canadiens envers

CANAFE et envers le régime de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes dans son ensemble.

## Commentaires

Le gestionnaire et responsable de l'accessibilité est la personne chargée de recevoir les commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à CANAFE.

Pour nous faire part de vos commentaires, compliments et questions sur tout ce qui concerne l'accessibilité, les obstacles que vous avez pu rencontrer en traitant avec CANAFE, ou la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité, vous pouvez communiquer avec nous :

- Par courriel : [Accessibility/Accessibilite@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:Accessibility/Accessibilite@fintrac-canafe.gc.ca)
- Par téléphone : 1-866-346-8722 (sans frais)
- Par télécopieur : 1 800-465-7735
- Par la poste :
  - Gestionnaire et responsable de l'accessibilité  
CANAFE  
234, avenue Laurier Ouest  
Ottawa (Ontario) K1P 1H7

Les commentaires anonymes peuvent être fournis par téléphone ou par courrier.

Veillez soumettre votre demande pour recevoir ce rapport dans un autre format, notamment sous forme imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatible avec une technologie d'adaptation destinée à aider les personnes en situation de handicap, à l'adresse suivante : [Accessibility/Accessibilite@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:Accessibility/Accessibilite@fintrac-canafe.gc.ca)

Lorsque vous soumettez des commentaires sur le plan sur l'accessibilité, sur la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité ou sur tout obstacle auquel vous avez été confronté en traitant avec CANAFE, veuillez décrire vos expériences et les répercussions qu'elles ont eues sur vous, ainsi que toute recommandation que vous pourriez avoir sur la façon d'éliminer les obstacles. Indiquez également vos coordonnées afin que nous puissions accuser réception de vos commentaires et communiquez avec vous pour mieux les comprendre.

La personne désignée pour recevoir les commentaires au nom de CANAFE lira les renseignements que vous fournissez. Nous consignerons vos renseignements et nous pourrions les communiquer à d'autres secteurs de CANAFE ou du gouvernement pour les aider à traiter les obstacles. Tous les commentaires reçus feront partie d'un rapport interne afin de garantir une gestion responsable de tous les commentaires et demandes reçus, et de guider les prochains plans sur l'accessibilité et rapports d'étape.

## Déclaration de confidentialité

Les commentaires que vous fournissez dans le cadre de cette consultation resteront confidentiels et ne seront utilisés que dans le but de recueillir vos suggestions. Votre soumission est volontaire et nous vous recommandons de ne pas fournir de renseignements personnels. Si vous fournissez des renseignements personnels, ils seront protégés en vertu des dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels et décrits dans le document intitulé [Fichier de renseignements personnels POU 938 intitulé « Activités de sensibilisation »](#). Veuillez également noter que le gouvernement du Canada ne rendra pas publiques les soumissions individuelles, mais qu'il se réserve le droit de rendre publics les résultats globaux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur vos droits relatifs à la Loi sur la protection des renseignements personnels, veuillez communiquer avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de CANAFE à l'adresse [atip-aiprp@fintrac-canafe.gc.ca](mailto:atip-aiprp@fintrac-canafe.gc.ca).

## Appel à l'action

Le [Plan sur l'accessibilité de CANAFE 2022-2025](#) (le Plan) comporte trois thèmes clés ressortis du processus initial d'auto-évaluation et de consultation et ont servi à l'élaboration du premier plan sur l'accessibilité de CANAFE. Les voici :

- Continuer à s'appuyer sur notre **culture** d'inclusion et de diversité au moyen de campagnes de sensibilisation permanentes afin de s'assurer que l'accessibilité est prise en compte au premier plan dans tout ce que nous faisons, par exemple, dans la manière dont nous communiquons à l'extérieur et avec nos employés dans le cadre de la communication verbale et écrite, ainsi que dans la mise au point et l'achat de technologies de l'information.
- **Développer** les **connaissances** internes sur l'accessibilité dans nos principales fonctions habilitantes, telles que les technologies de l'information, les locaux et l'approvisionnement.
- Apporter cette même rigueur d'engagement envers l'accessibilité lors du recrutement des employés, afin d'assurer un soutien actif des **employés** dès leur premier jour de travail jusqu'à une **expérience** de travail positive et une croissance professionnelle continue.

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

En 2023, le Centre a réalisé les progrès suivants par rapport au plan triennal pour chacun des sept domaines d'intérêt

## L'emploi

En plus des nombreuses réalisations soulignées dans le Plan publié en décembre 2023, comme l'indique le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023 de CANAFE et le tableau correspondant, le Centre continue de réaliser d'importants progrès pour réduire les obstacles non seulement pour la communauté des personnes en situation de handicap, mais pour toutes les communautés désignées d'équité en matière d'emploi. Voici quelques faits saillants :

- Grâce à la mise en œuvre de l'ensemble de politiques modernisées sur la dotation et l'acquisition des talents (juin 2021), il ne s'agit plus seulement d'avoir un effectif représentatif, mais aussi de mener nos activités de dotation d'une manière qui ne crée pas d'obstacles systémiques ni de discrimination. Le Centre est en mesure d'attirer un bassin de candidats plus diversifié en raison du langage utilisé dans les profils des candidats (c.- à- d. réduction du jargon gouvernemental), d'un changement de mentalité en ce qui a trait au recrutement et de l'accessibilité ainsi que de l'inclusion des outils d'évaluation et de sélection.
- Le programme d'affectations externes de CANAFE pour faciliter les affectations temporaires entre les employés du Centre et les organisations extérieures à l'administration publique centrale. Grâce à un partenariat novateur avec le fournisseur de services tiers *With You With Me*, le Centre a comblé des postes vacants avec des talents hautement qualifiés provenant d'un bassin de talents sous-représentés (c.-à-d. Autochtones, personnes en situation de handicap et femmes en STIM). CANAFE est actuellement à la dernière étape du recrutement de plusieurs personnes au moyen de ce programme dans le secteur Gestion de l'information et technologies de l'information (GI/TI).
- Dans le cadre de la stratégie d'acquisition de talents du Centre, les gestionnaires d'embauche sont habilités à adopter une approche holistique en matière d'évaluation et de sélection, ce qui se traduit par un élargissement des bassins de candidats potentiels. Des outils psychométriques et comportementaux, de même que des outils centrés sur les compétences, ont été adoptés comme moyen de réduire les obstacles systémiques dans le processus d'évaluation. Ce faisant, CANAFE tire parti de divers outils d'évaluation gouvernementaux non typiques qui permettent aux candidats issus de divers milieux culturels et groupes en quête d'équité de mettre en valeur leur potentiel et leurs compétences au cours du processus d'évaluation et de sélection.
- Le cadre de gestion des talents du Centre tient systématiquement compte des considérations d'équité en matière d'emploi afin de réduire les obstacles au perfectionnement, de promouvoir les possibilités de croissance et d'optimiser les compétences de chaque

employé. La gestion des talents consiste également à fournir aux employés les outils et le soutien dont ils ont besoin pour développer leur carrière sans obstacle ni discrimination. En discutant avec leur gestionnaire, les employés sont encouragés à explorer des possibilités telles que l'encadrement (par exemple les cercles d'accompagnement du leadership), le mentorat, l'utilisation d'outils d'auto-évaluation et l'accès à la formation.

### Thème : culture

Activités prévues – Formulaire d'emploi accessibles. Tirer parti de la mise en œuvre du nouveau système de gestion du capital des ressources humaines (GCRH) pour rendre les formulaires de demande d'emploi accessibles.

- Date de début et de fin : octobre 2022 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ Mise en œuvre de la gestion du capital des ressources humaines (GCRH). Workday est un fournisseur d'applications infonuagiques d'entreprise pour les finances et les ressources humaines qui offre un solide programme destiné à favoriser la diversité et un sentiment d'appartenance, assorti d'une *vision mondiale de l'inclusion de la valeur, de l'appartenance et de l'équité pour tous (VIBE)*. Il convient de noter que CANAFE s'est procuré l'application pour les ressources humaines. Les applications reposent essentiellement sur l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique. Par conséquent, la GCRH dispose de nombreuses caractéristiques d'accessibilité intégrées et de stratégies en place pour assurer l'évolution continue vers l'élimination des obstacles.

CANAFE utilise pleinement les capacités de la GCRH, notamment en réduisant considérablement le nombre de courriels au profit de l'utilisation de flux de travail intuitifs qui simplifient la collecte de renseignements (beaucoup moins de formulaires autonomes) et d'un emplacement central où les employés peuvent gérer les tâches axées sur les ressources humaines qui leur sont attribuées.

CANAFE travaille avec la GCRH depuis quelques mois seulement, et il reste encore beaucoup à apprendre au sujet de ses capacités et de la façon de les exploiter pour rendre davantage de processus opérationnels accessibles. Nous nous attendons à des améliorations continues, à commencer par la préparation du lancement de la capacité d'accepter des

candidatures pour des postes au moyen de la GCRH. Ce faisant, les formulaires de candidature ne seront plus utilisés et le processus de candidature complet sera simplifié, car il sera accessible par nature. Les renseignements qui sont saisis à l'étape de la candidature sont transmis dans le dossier de l'employé, pour les personnes retenues.

Activités prévues – Pratiques d'embauche inclusives. Dans le cadre de la formation concernant la subdélégation en matière de RH et d'autres événements, tels que les forums des gestionnaires, influencer le changement des processus et des pratiques de recrutement internes (c.-à-d. l'utilisation d'outils psychométriques, l'élimination des obstacles systémiques causés par les entretiens, d'autres leçons tirées de l'initiative de recrutement sur la neurodiversité) afin d'assurer le recrutement et la croissance/le perfectionnement continus des employés en situation de handicap.

- Date de début et de fin : décembre 2022 à mars 2025

Réalisations en 2023 :

- ✓ Depuis la participation de CANAFE au projet pilote de recrutement sur la neurodiversité en 2021, il a atteint son objectif (5 personnes par année) conformément à l'objectif du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025. CANAFE est devenu un chef de file dans le recrutement de personnes en situation de handicap en misant sur une expertise extérieure tout en continuant d'approfondir ses connaissances à l'interne au chapitre de l'évaluation, de la sélection et du recrutement inclusifs et accessibles.

Grâce à un partenariat continu avec un fournisseur de services tiers, CANAFE continue d'en apprendre davantage sur les obstacles systémiques associés aux méthodes de recrutement que pourraient rencontrer les candidats en situation de handicap. Jusqu'à maintenant, une évolution des mentalités est en cours et les méthodes de recrutement, d'évaluation, de sélection ainsi que d'accueil et d'intégration sont modifiées afin de prendre en compte les pratiques exemplaires apprises et de faire avancer la cause. Les partenariats avec des experts dans ce domaine ont offert une formidable occasion de changer la façon dont nous recrutons et exploitons ces talents sous-utilisés, d'élargir et de diversifier notre bassin de talents, d'innover et d'améliorer le recrutement et l'accueil actuels, de sensibiliser davantage les équipes à la neurodiversité et de renforcer les capacités de gestion et d'exploitation d'un effectif plus diversifié.

Nous sommes particulièrement fiers d'avoir reçu deux prix prestigieux au cours de la dernière année : prix 2023 Innovative HR Teams du Canadian HR Reporter (en anglais seulement) et Prix (d'équipe) du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau. Dans les deux cas, CANAFE a été reconnu pour son travail collaboratif avec le [Bureau de l'accessibilité de la fonction publique](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et une organisation sans but lucratif, Specialisterne, dans la mise en œuvre d'un nouveau programme de recrutement et de maintien en poste de personnes sur le spectre de l'autisme ou avec une neurodiversité semblable (neurodivergence) à des postes professionnels.

- ✓ Pour que nos cadres supérieurs puissent obtenir leur subdélégation en matière de dotation et d'acquisition de talents, les gestionnaires doivent assister à une séance de formation qui comprend de l'information sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'importance d'un effectif diversifié, les stratégies à l'appui de l'équité en matière d'emploi dans les mesures de dotation, l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et les considérations pour accroître l'inclusion des méthodes d'évaluation. En outre, ils doivent tous réussir le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) de l'École de la fonction publique du Canada.

Activités prévues – Choisir les bons mots – Formation sur la communication inclusive. Tirer parti des programmes existants de formation des dirigeants et les étoffer pour les sensibiliser aux préjugés inconscients et à l'importance du langage dans la communication avec tous les groupes de la diversité, y compris les personnes en situation de handicap.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ CANAFE a modernisé sa [Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion \(EEDI\)](#) afin de faire progresser ses efforts en vue de constituer et de maintenir un effectif diversifié et représentatif de la population canadienne qu'il sert et d'intégrer davantage la diversité et l'inclusion dans les processus décisionnels du Centre. La Stratégie comprend quatre piliers : l'acquisition et le maintien en poste des talents, la croissance professionnelle, le leadership et la responsabilisation, et la mobilisation des employés.

Un élément clé de la Stratégie est l'ajout d'une formation obligatoire au sujet de l'EEDI dans le cadre des normes nationales de formation de CANAFE. Un parcours d'apprentissage sur trois ans a été conçu et mis à l'essai avec le groupe de travail sur l'EEDI et il comprend des cours supplémentaires destinés précisément aux employés assumant des rôles de supervision ou de gestion. Les cours ont été ciblés afin de favoriser l'acquisition de connaissances communes de base pour tous les employés. Il s'agit d'une étape importante pour favoriser une culture d'inclusion.

D'ici le 31 mars 2024, les employés devront réussir les cours Adopter un état d'esprit d'inclusion sur le lieu de travail (INC122) et Une vérité qui dérange (IRA102) et les personnes occupant un poste de supervision devront en plus réussir le cours Diriger la diversité (INC110).

Le nouveau système de GCRH permet l'utilisation de l'automatisation pour effectuer le suivi de la progression et continuer de veiller à ce que les cours obligatoires soient suivis par les employés en fonction de la progression et de l'échéancier prévus.

### Thème : développer les connaissances

Activités prévues – Accroître les connaissances internes sur l'accessibilité. Pour aider les gestionnaires d'embauche, notre communauté des ressources humaines (RH) s'efforcera de mieux comprendre ce que signifie réellement l'accessibilité de ses programmes. Cela soutiendra les efforts visant à fournir de meilleures orientations, à améliorer les outils et à renforcer l'ensemble des politiques de gestion des personnes.

- Date de début et de fin : avril 2023 et après

Réalisations en 2023 :

- ✓ Un organisme sans but lucratif qui se spécialise dans le recrutement de personnes en situation de handicap a offert un atelier sur les pratiques d'évaluation et de sélection inclusives à la communauté des RH de CANAFE en septembre 2023. La séance d'une heure a porté sur les sujets suivants : introduction aux pratiques d'évaluation et de sélection inclusives qui permettent aux candidats neuroatypiques de démontrer leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités; conseils pour créer des évaluations plus inclusives; et introduction aux solutions de

rechange et aux approches d'évaluation axées sur les compétences.

- ✓ Deux membres de l'équipe des RH ont assisté à la formation des animateurs du passeport pour l'accessibilité du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique à l'automne 2023. L'objectif de la formation était d'outiller les futurs animateurs pour qu'ils deviennent des ambassadeurs du Passeport, de donner des séances d'information sur sa mise en œuvre en milieu de travail et d'assurer la constance des messages à l'échelle de la fonction publique fédérale. La formation comprenait des séances sur les sujets suivants : diriger des séances accessibles; cadre législatif et Passeport; questions courantes et pratiques exemplaires de l'animateur.

À venir :

- En décembre 2023, CANAFE commencera la mise en œuvre d'une série d'apprentissages en cinq parties sur la neurodiversité. La série d'apprentissages améliore la compréhension, remet en question les idées fausses et renforce la capacité organisationnelle de créer des pratiques d'embauche et de gestion inclusives. Certaines séances s'adresseront à la communauté des dirigeants et aux professionnels des RH, et d'autres seront ouvertes à tous les employés. En décembre 2023, la première séance portera sur les milieux de travail inclusifs.

### Thème : expérience des employés

Activités prévues – Passeport pour l'accessibilité. Créer un moyen permettant aux personnes en situation de handicap de communiquer facilement leurs besoins à leurs superviseurs.

- Date de début et de fin : décembre 2022 à mars 2026

Réalisations en 2023 :

- ✓ Le passeport pour l'accessibilité, mis au point par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique dans l'optique d'un modèle social pour les personnes en situation de handicap (plutôt que d'un modèle médical), a été adopté dans l'ensemble du gouvernement fédéral. CANAFE mettra également en œuvre cette approche des mesures d'adaptation dans le but de faciliter les conversations sur les obstacles rencontrés et d'accroître la participation des employés en situation de handicap à la recherche des solutions dont ils ont besoin pour réussir le mieux possible.

CANAFE s'est joint à la communauté des utilisateurs précoces afin de personnaliser les modèles et les ressources disponibles pour répondre aux besoins et à la réalité du Centre en tant que petit organisme distinct faisant partie de la communauté des organisations de haute sécurité. La communauté du REPH et le groupe de travail sur l'EEDI ont été consultés et ont formulé d'importantes suggestions d'amélioration qui ont influé sur la conception du programme et des outils. D'autres éléments habilitants des mesures d'adaptation (p. ex. TI, sécurité) ont également été inclus dans les discussions afin de s'assurer qu'un processus clair et simple soit établi au moment de la mise en œuvre du Passeport.

À la suite de discussions avec la communauté du REPH, CANAFE augmentera le nombre d'activités prévues dans le cadre du passeport pour l'accessibilité afin de fournir à nos dirigeants des renseignements sur les stratégies visant à éliminer de façon proactive les obstacles qui nuisent aux candidats et aux employés, et pour répondre efficacement, rapidement et respectueusement à leurs besoins en matière de mesures d'adaptation.

Nous avons connu certains retards, de sorte que les activités de mise en œuvre et de mobilisation en matière de sensibilisation auront lieu au cours du nouvel exercice.

Activités prévues – Intégration des nouveaux employés. Assurer un soutien actif aux employés dans leur parcours pour devenir un membre de CANAFE en introduisant un nouveau modèle de compagnon d'intégration, en rationalisant la communication, en assurant l'accessibilité du matériel de formation et en veillant à ce que des mesures appropriées de santé et de sécurité au travail soient en place.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2025

Réalisations en 2023 :

- ✓ Les renseignements que nous demandons aux nouveaux candidats qui envisagent une carrière à CANAFE peuvent être accablants et peuvent, par inadvertance, empêcher des personnes de haut calibre de se joindre à l'organisme. Dans cette optique, le Centre a examiné de près non seulement les renseignements que nous demandons, mais aussi comment et quand nous les demandons. Dans les faits, les candidats doivent fournir des renseignements, et certains peuvent être assez complexes, comme remplir une demande

d'autorisation de sécurité. L'examen du processus d'accueil a permis de simplifier considérablement le matériel de communication, de regrouper les renseignements requis ainsi que d'ajuster le flux de travail et le moment où les renseignements sont demandés afin d'optimiser les efforts du nouvel employé potentiel et de s'assurer qu'il dispose de la bonne information au bon moment pour prendre sa décision finale concernant sa possibilité d'emploi.

L'accueil se poursuit lorsqu'un candidat devient un employé du Centre. Nous avons également rationalisé considérablement cette étape du processus en tirant parti du nouveau système de GCRH du Centre. Ce travail a permis de réduire considérablement le nombre de courriels qu'un nouvel employé recevait au sujet des activités d'accueil et de lui fournir un emplacement central où trouver toutes les tâches liées à l'accueil qu'il doit effectuer.

À venir :

- Le système de modèle de compagnon d'intégration amorcera ses premiers essais pilotes afin que sa mise en œuvre soit terminée d'ici le 31 mars 2025. Ce nouveau programme jumellera les nouveaux employés qui s'autodéclarent comme des personnes en situation de handicap avec un autre employé expérimenté en quête d'équité afin de favoriser un sentiment de sécurité et d'inclusion dès leur premier jour de travail. À la fin du projet pilote, la réussite du programme sera évaluée et il pourrait être étendu pour fournir un « compagnon » aux nouveaux employés d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou en quête d'équité.

## L'environnement bâti

CANAFE a des bureaux à quatre endroits, dont des bureaux régionaux à Toronto, Montréal et Vancouver, et son administration centrale à Ottawa. Dans tous nos sites, CANAFE est locataire d'immeubles loués où Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est responsable de la gestion des contrats de location qui comprennent les exigences du code du bâtiment de base.

Ces dernières années, SPAC a mené les négociations de nouveaux contrats de location pour les bureaux régionaux de Toronto et de Montréal, où des améliorations ont été apportées tant à l'espace physique qu'au mobilier pour favoriser une meilleure accessibilité. Plus récemment, SPAC a mené les négociations pour le renouvellement du contrat de location de l'administration centrale, qui comprend également l'amélioration de l'accessibilité en raison des changements apportés au code en 2020. Par conséquent, des améliorations de l'accessibilité seront apportées à la plupart des zones communes, notamment les cuisines, les toilettes et les portes au cours des prochaines années.

CANAFE continue de travailler avec diligence pour s'assurer que les nouvelles rénovations de nos locaux loués tiennent compte au premier plan de l'accessibilité. En outre, comme le reconnaissent les membres du REPH, il existe une saine gestion et des réponses aux besoins d'adaptation. Enfin, dans le cadre des efforts récents et continus de CANAFE pour soutenir le modèle de travail hybride du Centre, dans cet environnement de flexibilité et de partage des espaces de travail, les plans de retour au bureau prévoient de s'assurer que des bureaux assis/debout sont disponibles dans chacun des nouveaux « quartiers » aux étages, et pour les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation.

## Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

### Thème : culture

Activités prévues – Accès à des espaces tranquilles. Sensibiliser à l'utilité et à la bonne utilisation des salles de concentration, et mettre en place un processus de surveillance de leur utilisation pour garantir leur accessibilité à ceux qui en ont besoin.

- Date de début et de fin : décembre 2022 à mars 2023

Réalisations en 2023 :

- ✓ CANAFE adapte graduellement son espace de travail actuel, conçu pour le modèle traditionnel de places assignées, à l'utilisation de l'espace de façon à faire preuve de souplesse et à s'adapter aux besoins situationnels en fonction de la tâche ou de la fonction effectuée. Cela signifie qu'à tout moment au cours d'une journée donnée, un employé qui arrive sur place peut avoir besoin d'accéder à un plus grand espace pour effectuer du travail de collaboration avec des collègues, d'un espace de travail tranquille pour effectuer des activités qui exigent une plus grande concentration, d'utiliser des salles de conférence pour des réunions ou simplement d'un poste de travail régulier.
- ✓ Dans le but d'offrir un plus grand nombre d'espaces tranquilles pour effectuer des activités de travail silencieuses, notamment pour ceux qui sont aux prises avec une surcharge sensorielle, CANAFE a augmenté le nombre de salles de concentration (de 19 à 21) disponibles sur réservation.
- ✓ De plus, nous avons mené des communications ciblées avec la communauté de la direction afin de promouvoir l'utilisation appropriée des salles de concentration et l'égalité d'accès pour tous les employés.
- ✓ D'autres activités de communication ont également eu lieu, comme les séances sur l'étiquette des salles de conférence, qui favorisent l'utilisation de salles de taille appropriée pour l'activité en question afin d'optimiser l'utilisation d'un espace limité, et la mise à jour du matériel de communication pour clarifier ce qui constitue une utilisation appropriée d'une salle de concentration.

### Thème : développer les connaissances

Activités prévues – Accroître l'expertise interne sur l'accessibilité. Effectuer un examen interne de l'environnement bâti de CANAFE afin de mieux comprendre et de cerner les lacunes éventuelles en matière d'accessibilité. Faire participer les membres du REPH tout au long du processus d'examen.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ Le travail visant à définir la portée et le processus de sélection pour l'attribution d'un contrat est terminé. Au moment de la rédaction du présent rapport, CANAFE était sur

la bonne voie pour choisir un expert en matière d'accessibilité qui effectuera un examen interne du bureau d'Ottawa de CANAFE, examen qui devrait être terminé d'ici mars 2024.

## Technologies de l'information et des communications

Le gouvernement du Canada envisage une fonction publique qui soit chef de file mondial de milieux de travail et de services inclusifs, et exempts d'obstacles. CANAFE s'est engagé à faire sa part pour que cette vision devienne une réalité grâce aux investissements prévus comme suit :

- Réaliser des investissements ciblés en utilisant les technologies numériques nouvelles et émergentes afin d'ajouter de la valeur opérationnelle, d'améliorer le rendement opérationnel, d'améliorer les services numériques et d'explorer de nouvelles façons de remplir le mandat du Centre.
- Continuer à mettre en place certains éléments numériques fondamentaux essentiels nécessaires à la transformation future et à la création d'une meilleure expérience de travail pour tous les employés de CANAFE en créant un bureau numérique.
- Mettre en œuvre de nouveaux processus agiles et axés sur les produits, et adopter des approches de livraison de produit centrées sur l'utilisateur pour ses fonctions opérationnelles.

Cet esprit d'innovation et de créativité a poussé CANAFE à trouver de nouvelles façons de garantir l'accessibilité pour tous. Les voici :

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

#### Thème : culture

Activités prévues – L'accessibilité au premier plan des normes et des processus opérationnels. Expérimenter une nouvelle boîte à outils de développement Web de source ouverte, qui permet au Centre de créer des applications hautement accessibles qui amélioreront l'accessibilité de la technologie.

- Date de début et de fin : juin 2022 à mars 2024

#### Réalisations en 2023 :

- ✓ L'équipe de GI-TI a élaboré un cadre qui éclaire toutes les nouvelles applications Web et leur développement afin d'assurer l'uniformité et de rendre les applications hautement accessibles. Plus précisément, tous les nouveaux développements d'applications intègrent désormais des fonctions d'accessibilité. Le cadre est conçu pour évoluer continuellement afin de s'assurer que les nouvelles applications Web et leur développement profitent des leçons que nous avons apprises et des pratiques exemplaires découvertes. Bien qu'il ait été initialement présenté comme une expérience, le cadre est pleinement utilisé et a déjà

influencé les caractéristiques d'accessibilité d'une nouvelle application lancée en octobre 2023.

- ✓ Les membres du REPH ont été invités à donner leur avis sur un nouvel outil de recherche de données intuitif développé dans le cadre des investissements prioritaires de CANAFE en 2023. L'outil SRAM (Suite de rapports d'architecture modulaire) permet aux utilisateurs - y compris les personnes en situation de handicap - d'organiser les données plus simplement et de mieux comprendre les résultats de la recherche. Voici ce qu'en disent certains membres du REPH : "SRAM est un excellent exemple de la manière dont la technologie évolue pour servir à la fois la fonction d'une base de données et ses utilisateurs. La lisibilité, l'accessibilité et le design minimaliste ont clairement été prioritaires dans la conception de SRAM, permettant à l'application de s'effacer en arrière-plan, de sorte que les analystes puissent donner la priorité à un flux de travail clair et se concentrer sur les données sans distraction".

"SMARS démontre comment l'acquisition et le développement de logiciels en tenant compte de l'accessibilité améliorent l'expérience de l'utilisateur pour l'ensemble de la population, et pas seulement pour les personnes en situation de handicap".

Des commentaires constructifs sur la manière d'améliorer SRAM ont également été formulés, démontrant ainsi la valeur de l'engagement avec une communauté d'utilisateurs plus large.

- ✓ De plus, CANAFE a ajouté l'accessibilité au clavier seul et continue de suivre les règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), les pratiques de développement axées sur les appareils mobiles, les normes de contraste des couleurs et l'utilisation de modèles qui permettent la réutilisation de la conception de pages accessibles.

Activités prévues – Approvisionnement en GI-TI accessible.  
Élaborer des processus et des outils qui placent les exigences en matière d'accessibilité au premier plan de toutes les activités d'approvisionnement en GI-TI.

- Date de début et de fin : janvier 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ En avance sur le calendrier, l'équipe de GI-TI a adapté ses processus opérationnels d'approvisionnement pour intégrer l'accessibilité à l'avant-plan de ses acquisitions. En fait, elle est sur le point de conclure un important contrat de plusieurs millions de dollars pour remplacer des logiciels archaïques ou non accessibles. L'une des principales exigences opérationnelles consiste à être accessible dès le lancement ou dans les délais prescrits. En vue de faire avancer ces travaux, l'équipe de GI-TI a pris d'autres mesures pour assurer l'adoption continue de la technologie accessible comme norme pour toutes les solutions de TI.

### Thème : développer les connaissances

Activités prévues – Accroître l'expertise interne sur l'accessibilité. Les employés de la GI-TI amélioreront leurs connaissances en matière d'accessibilité en évaluant leurs processus et outils professionnels respectifs du point de vue de l'accessibilité. Si des lacunes ont été relevées, ils commenceront à mettre en œuvre des améliorations, s'il y a lieu.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ CANAFE est fermement convaincu que la prise en compte de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap dès le début de l'expérimentation de l'intelligence artificielle (IA) n'est pas seulement une obligation légale, mais un impératif moral.

À CANAFE, nous nous engageons à garantir l'égalité d'accès et de chances à tous nos employés, et l'intégration de l'accessibilité dans nos systèmes d'IA fait partie intégrante de nos valeurs et de notre éthique et n'est jamais une réflexion après coup. Il s'agit d'un point important car le développement de l'IA au sein du gouvernement du Canada n'en est qu'à ses débuts et nous croyons qu'il faut être des modèles positifs, en démontrant que l'innovation nécessite l'accessibilité et qu'elle n'est pas freinée à cause de cela.

Dans cette optique, l'IA offre de formidables opportunités lorsqu'elle est utilisée de manière efficace. À CANAFE, notre équipe GI/TI est en train de créer différents personnages afin de mieux comprendre les besoins, les préférences et les comportements des différents groupes d'utilisateurs. Les personnages sont utilisés pour représenter différents types d'utilisateurs, d'emplois ou de handicaps afin de concevoir

avec empathie et accessibilité dès le départ. C'est ainsi que nous tirons parti de la puissance de l'IA pour créer une série de flux de travail utilisant différents personnages et évaluant presque instantanément les codes de programmation, ce qui permet d'identifier les lacunes dans le codage de l'accessibilité et de proposer des moyens de résoudre les problèmes et de remédier à ces lacunes dès le départ. En outre, nous étendons l'utilisation des personnages à l'ensemble de l'organisation afin d'encourager une plus grande utilisation de l'IA pour faciliter le travail quotidien.

À venir :

- **(nouveau)** Le responsable de l'accessibilité prévoit d'utiliser l'IA pour développer une session d'information accessible sur "Une journée dans la vie d'une personne en situation de handicap" dans les mois à venir. Nous souhaitons pouvoir partager cette session d'information avec d'autres membres du gouvernement afin de promouvoir l'utilisation responsable de l'IA.

### Thème : expérience des employés

Activités prévues – Accès aux périphériques sans fil. Les périphériques sans fil sont actuellement limités dans le Centre en tant qu'« organisation de haute sécurité ». Discussion à prévoir avec le comité de sécurité de la GI-TI pour un dialogue ouvert sur les possibilités existantes.

- Date de début et de fin : novembre 2022 à mars 2023

Réalisations en 2023 :

- ✓ Des discussions ont eu lieu avec le comité de sécurité de la GI-TI. Bien qu'il soit possible de prendre des mesures d'adaptation, l'utilisation de la technologie sans fil pour les périphériques de TI, comme les claviers et les souris, présente de nouveaux risques pour la capacité du Centre de se protéger contre les menaces externes. Par conséquent, toute demande de telles mesures d'adaptation doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse. À l'avenir, le besoin d'équipement spécialisé fera partie du processus du passeport pour l'accessibilité.

## Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Nous reconnaissons l'importance des activités de communication organisationnelles (c.-à-d., écrites et orales) pour influencer un changement positif où les personnes en situation de handicap peuvent participer comme des membres à part entière. Les communications internes ont pour fonction principale d'informer les employés sur nos valeurs fondamentales, dont l'accessibilité. Nous continuerons d'appliquer les principes d'accessibilité, de diversité et de communication inclusive lors de nos communications externes, conformément à la Politique de communication du gouvernement du Canada et à la Norme sur l'accessibilité des sites Web.

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

#### Thème : culture

Activités prévues – Fiche de conseils sur la communication. S'appuyer sur les connaissances existantes en menant des recherches supplémentaires sur les pratiques exemplaires en matière d'élaboration de communications écrites accessibles. Élaborer des fiches de conseils pour rendre accessibles les produits, activités et événements internes et externes.

- Date de début et de fin : décembre 2022 à décembre 2023

#### Réalisations en 2023 :

- ✓ À l'aide d'outils et de documents de communication fournis par le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et d'autres sources fiables, le Centre a élaboré une « fiche de conseils » qui sert de guide pour les communications accessibles. Le document a été approuvé par le REPH et fournit de l'information facile à lire avec des liens vers la source d'information originale, comme le [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca](#), les Communications accessibles du gouvernement du Canada, ainsi que la [Boîte à outils d'accessibilité numérique](#), pour n'en nommer que quelques-uns. Au fil du temps, il est attendu que ces conseils contribuent à la culture d'inclusion par défaut du Centre.
- ✓ À l'occasion des journées de sensibilisation, comme la Journée internationale des personnes handicapées, le Centre a lancé une série d'activités de communication comportant de simples faits « saviez-vous que » publiées à intervalles réguliers pendant de nombreux mois. L'objectif est d'attirer l'attention des employés sur la nouvelle « fiche de conseils »

publiée sur l'intranet du Centre, qui montre à quel point il est facile d'être inclusif dans ses activités.

## L'acquisition de biens, de services et d'installations

L'approvisionnement accessible consiste à relever les obstacles à l'accessibilité et à déterminer comment définir les exigences pour répondre aux besoins d'un large éventail d'utilisateurs finaux. Pour faire progresser ses efforts en matière d'approvisionnement accessible, CANAFE travaillera en étroite collaboration avec SPAC, en tant que responsable de l'approvisionnement, pour soutenir et guider la sensibilisation, l'élaboration de processus et d'outils et le développement d'ensembles de compétences en matière d'approvisionnement accessible.

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

#### Thème : culture

Activités prévues – Augmenter les connaissances des clients. Organiser des séances d'information à l'intention des clients sur ce que signifie intégrer l'accessibilité au premier plan dans leurs exigences en matière d'approvisionnement.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

#### Réalisations en 2023 :

- ✓ Le Bureau de l'approvisionnement a élaboré et lancé une campagne d'activités d'apprentissage sur l'approvisionnement 101 dans le but de renforcer les capacités et les connaissances sur les activités d'approvisionnement de base. Dans le cadre de cette campagne, l'approvisionnement accessible occupe une place importante dans le matériel d'apprentissage, ce qui joue un rôle clé dans l'appui à un changement de culture à l'échelle du Centre.
- ✓ Au moment de la production du rapport, six activités d'apprentissage ont eu lieu et les employés de l'ensemble du Centre ont été nombreux à y participer. Plus précisément, l'activité d'apprentissage de novembre et de décembre était axée sur l'approvisionnement accessible dans le cadre des efforts de mobilisation des clients.

#### À venir :

- (nouveau) Mise en œuvre de l'approvisionnement accessible. S'assurer que l'accessibilité est prise en compte et incluse, dans la mesure du possible, au premier plan de tous les processus d'approvisionnement. Intégrer la mise en œuvre dans les formulaires actuels et les procédures normales d'exploitation.  
Date de début et de fin : avril 2024 à mars 2025

## Thème : développer les connaissances

Activités prévues – Accroître l’expertise interne sur l’accessibilité. Accroître les connaissances internes des agents d’approvisionnement au moyen d’un certain nombre d’activités différentes, notamment en participant à des séances d’information et à des cours de formation, en se tenant au courant des changements de politique et en tirant parti des pratiques exemplaires lorsque cela est possible.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ Afin de renforcer la capacité interne et les connaissances spécialisées, tous les agents d’approvisionnement ont dû s’inscrire à des cours qui mettent davantage l’accent sur l’approvisionnement accessible. Grâce à cela, l’équipe était bien placée pour travailler avec les grands utilisateurs de l’approvisionnement, comme la GI-TI, afin de veiller à ce que l’accessibilité soit au premier plan pour toutes les acquisitions, le cas échéant.

## La conception et la prestation de programmes et de services

Contrairement à de nombreux autres ministères et organismes gouvernementaux, CANAFE n'offre pas de prestation directe de services aux Canadiens. Toutefois, CANAFE travaille en étroite collaboration avec deux principaux groupes d'intervenants dans l'exécution de son mandat, qui consiste à faciliter la détection, la prévention et la dissuasion du blanchiment d'argent et du financement des activités terroristes, tout en assurant la protection des renseignements personnels dont il a la charge. Les deux groupes d'intervenants du Centre sont :

- CANAFE fournit des renseignements financiers aux services de police et aux organismes d'application de la loi et de sécurité nationale;
- Réglemente les entreprises canadiennes qui sont tenues de déclarer leurs transactions financières, telles que les banques, les casinos, les sociétés immobilières, les prestataires de services monétaires, etc.

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

#### Thème : culture

Activités prévues – Consultation des intervenants externes. CANAFE entreprendra un processus de consultation des deux groupes d'intervenants du Centre afin d'évaluer les lacunes éventuelles en matière d'accessibilité et de s'assurer que l'accessibilité est au premier plan de la conception des processus et des outils de tous les programmes et services.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

- ✓ Le principal mode de communication du Centre avec les principaux intervenants se fait au moyen des données. CANAFE recueille principalement des données par voie électronique au moyen de formulaires prescrits et structurés. Récemment, CANAFE a apporté des améliorations aux formulaires couramment utilisés par les intervenants afin d'accroître la facilité d'utilisation et la convivialité pour le partenaire externe ainsi que l'intégration automatique dans nos systèmes. En ce qui concerne la divulgation des renseignements financiers produits par CANAFE, les formats de ces produits sont variés et ont été améliorés pour pouvoir appliquer des technologies permettant une plus grande accessibilité pour ses employés. À noter que certaines des améliorations visaient à améliorer l'expérience des employés et à éliminer les obstacles connus.

Dans le cadre de récentes consultations avec les intervenants, le responsable de l'accessibilité a été en mesure de confirmer l'incidence positive de ces améliorations sur une personne en situation de handicap. En fait, cette personne a affirmé ne pas pouvoir être davantage satisfaite des produits qu'elle reçoit du Centre ni penser à d'autres obstacles à l'accessibilité que CANAFE pourrait éliminer. Il est important de noter que l'amélioration des formulaires, en consultation avec les intervenants, a été mise en œuvre des mois avant la publication du plan sur l'accessibilité, ce qui démontre encore davantage notre engagement à l'égard de l'accessibilité, motivé par le désir de faire la bonne chose.

Reporté – La consultation a porté sur un groupe d'intervenants – ceux qui reçoivent des renseignements financiers de CANAFE. Le responsable de l'accessibilité continuera de travailler avec les collègues de l'ensemble du Centre pour assurer la mobilisation des entités déclarantes.

## Le transport

CANAFE participera activement à toutes les activités qui influenceront et élimineront les obstacles au transport pour les personnes en situation de handicap, si on le lui demande. En l'absence de responsabilités en matière de transport, telles que la gestion du parc automobile, notre influence consiste davantage à garantir l'accessibilité des transports lors de l'organisation d'événements ou du soutien d'événements organisés par d'autres, ou lorsque les employés doivent se déplacer pour le travail.

### Progrès réalisés par rapport aux activités prévues

#### Thème : culture

Activités prévues – L'accessibilité en déplacement. Considérer l'accessibilité au premier plan lors de la planification d'un déplacement et sélectionner des événements qui sont adaptés à l'accessibilité.

- Date de début et de fin : avril 2023 à juin 2023

Réalisations en 2023 :

- ✓ Tous les événements organisés par les employés de CANAFE tiennent compte de l'accessibilité au premier plan pour éviter de créer des obstacles. L'invitation à une réunion pour les événements comprend maintenant des messages clairs afin de rendre disponible de façon proactive le sous-titrage au besoin.

À venir :

Avec l'instauration du passeport pour l'accessibilité, les employés seront en mesure de déterminer leurs besoins en matière d'accessibilité afin de s'assurer qu'ils sont pris en compte au moment de décider des événements et des déplacements.

Activités prévues – Accessibilité des événements externes. Les superviseurs doivent veiller à ce que les personnes en situation de handicap bénéficient d'un soutien adéquat lorsqu'elles assistent à des événements externes, par exemple en désignant un compagnon de voyage et en donnant accès aux enregistrements et aux notes.

- Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

Réalisations en 2023 :

À venir :

Avec l'instauration du passeport pour l'accessibilité, les employés seront en mesure de déterminer leurs besoins en matière d'accessibilité afin de s'assurer qu'ils sont pris en compte au moment de leur participation aux événements externes.

## Consultation des personnes en situation de handicap

Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) sont des volontaires qui ont répondu à l'appel pour aider à « changer les choses pour créer un milieu de travail sans obstacles ». Les personnes ayant une déficience physique, cognitive et d'apprentissage dont l'interaction avec un certain nombre d'obstacles différents entrave leur participation pleine et égale à la société sont représentées.

Les progrès réalisés par CANAFE à l'égard de ses engagements en matière d'accessibilité ont été influencés par les précieux commentaires reçus des membres du REPH. Au cours de l'année, les membres du REPH se sont réunis au moins quatre fois pour recueillir des commentaires sur les principaux engagements à mesure qu'ils avançaient, notamment :

- demande de proposition visant à retenir les services d'un fournisseur de services tiers pour faire progresser l'embauche inclusive, ce qui a mené à un nouveau contrat avec Specialisterne;
- plans et activités d'approvisionnement pour s'assurer que l'accessibilité est au premier plan;
- plans d'activités et d'événements de la Semaine nationale de l'accessibilité pour s'assurer que les objectifs prévus sont atteints;
- passeport pour l'accessibilité qui entraîne des changements significatifs qui auront une incidence sur l'expérience globale des employés;
- outils de communication et conseils aux employés pour assurer leur pertinence et leurs répercussions;
- évaluation des outils de TI nouvellement révisés afin de fournir des commentaires précieux sur les secteurs pour lesquels l'accessibilité pourrait être améliorée.

## Commentaires

Comme mentionné précédemment, contrairement à de nombreux autres ministères et organismes gouvernementaux, CANAFE n'offre pas de prestation directe de services aux Canadiens. De plus, compte tenu de notre mandat très ciblé et de notre profil de haute sécurité, il n'y a que deux groupes d'intervenants avec lesquels le Centre interagit. Les voici :

1. CANAFE fournit des renseignements financiers aux services de police et aux organismes d'application de la loi et de sécurité nationale; les produits que nous fournissons à ce groupe sont spécialisés et, dans certains cas, utilisent une technologie spécialisée.

La consultation de ce groupe visait à déterminer s'il y a des obstacles qui pourraient être éliminés pour veiller à ce que les personnes en situation de handicap soient en mesure de travailler avec le produit de CANAFE et d'accéder efficacement à l'information. De plus, nous avons demandé des commentaires supplémentaires sur l'accessibilité. À la suite de cet appel, un organisme responsable de l'application de la loi a accepté de discuter avec le Centre. La nature des commentaires fournis visait davantage à confirmer que le travail déjà effectué par CANAFE pour améliorer certains de nos produits était utile et qu'aucun obstacle supplémentaire ne nécessitait une attention particulière. CANAFE a reçu des commentaires très positifs.

2. CANAFE réglemente les entreprises canadiennes qui sont tenues de déclarer leurs transactions financières, telles que les banques, les casinos, les sociétés immobilières et les prestataires de services monétaires. CANAFE collabore avec ces entités déclarantes pour assurer le respect des lois et des règlements et veiller à ce que le Centre reçoive les renseignements dont il a besoin pour produire des renseignements financiers à l'intention des services de police et des organismes d'application de la loi et de sécurité nationale du Canada.

Bien que certaines tentatives aient été faites pour tirer parti des activités de mobilisation axées sur le programme, il convient de noter que ce groupe d'intervenants continue d'être fortement sollicité pour fournir des commentaires sur d'importants changements législatifs et réglementaires qui sont sur le point d'être achevés. Par conséquent, nous avons jugé qu'il était dans notre intérêt collectif de reporter la consultation avec ce groupe à l'année prochaine.

Au cours des 12 derniers mois, le Centre n'a pas reçu de rétroaction unanime au moyen des canaux publiés. La surveillance se poursuivra régulièrement.

CANAFE continue de collaborer avec le très efficace Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap. Le calibre des commentaires reçus a eu une incidence significative sur tous les employés. Par conséquent, le calendrier actuel de quatre réunions par année demeurera le même pour la deuxième année de mise en œuvre du plan sur l'accessibilité.

## Annexe A : Gestion du programme d'accessibilité

### Gouvernance

#### Le Réseau des employés pour les personnes en situation de handicap

Le REPH joue un rôle clé en aidant notre organisation à cerner les obstacles à l'accessibilité et les actions que nous pouvons entreprendre pour les éliminer, et à valider les domaines dans lesquels nous sommes peut-être déjà sur la bonne voie pour continuer à progresser. Les précieuses contributions de ce REPH alimenteront le plan sur l'accessibilité pluriannuel de CANAFE, renouvelable tous les trois ans.

En plus d'être consulté lors de l'élaboration du plan, le REPH fera partie du processus de suivi et de rapport pour suivre les progrès des actions contenues dans le plan sur l'accessibilité afin de s'assurer que les objectifs visés sont atteints.

Au cours de l'année inaugurale, des points de contact trimestriels seront établis avec le REPH afin d'engager un dialogue ouvert sur tout obstacle nouveau, existant ou en voie de matérialisation, que le Centre devrait traiter pour atteindre son objectif de culture sans obstacles au Centre. Au fil du temps, il est prévu que la fréquence des points de contact soit ajustée en fonction des besoins, mais ne sera jamais inférieure à deux réunions par an – en milieu et en fin d'année.

#### Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion (EEDI)

Le champion et le groupe de travail de l'EEDI sont en place pour aider le Comité exécutif à assurer le leadership dans ce domaine. Le groupe de travail se consacre à la sensibilisation des employés, à l'élaboration conjointe d'initiatives, à la modernisation des programmes et politiques actuels et à la refonte des normes organisationnelles, en collaboration avec le champion de l'EEDI, qui est membre du Comité exécutif.

Afin de soutenir la gestion continue de cet important dossier relatif à l'accessibilité avec le soutien continu du REPH, l'accessibilité est désormais un point régulier de l'ordre du jour du groupe de travail de l'EEDI actif et performant du Centre. Cela permettra d'assurer un alignement continu sur les autres initiatives liées à l'EEDI et de tirer parti de la puissance de ce groupe de travail pour faire avancer le plan sur l'accessibilité.

#### Comité consultatif de gestion (CCG)

Le CCG est un comité de la haute direction, qui aide le Comité exécutif à remplir son mandat en lui fournissant des conseils stratégiques et des recommandations sur les enjeux, les risques et les possibilités de saine gestion des programmes, des politiques, des processus et des systèmes

qui soutiennent les activités opérationnelles de CANAFE, ainsi que sur les investissements clés, les priorités et les initiatives d'élaboration de politiques pour faire progresser le programme de changement de CANAFE.

Le CCG recevra des mises à jour régulières sur l'état d'avancement du plan sur l'accessibilité et sera appelé à soutenir et à traiter tout obstacle pouvant survenir lors de la mise en œuvre du plan. Au minimum, les conseils et recommandations stratégiques du CCG sur le contenu du plan sur l'accessibilité et de ses rapports d'étape annuels seront sollicités.

### Comité exécutif

Le Comité exécutif est le comité de plus haut niveau de CANAFE. Il fournit une vision et une orientation stratégiques, établit les priorités stratégiques, assure la surveillance et l'orientation des programmes et des activités horizontales, et veille à ce que les conditions essentielles – cohérence interne, discipline organisationnelle et responsabilités – soient en place pour obtenir des résultats efficaces. Il est l'organe d'approbation du plan sur l'accessibilité et des rapports d'étape annuels.

## Annexe B : Répartition des personnes en situation de handicap selon la catégorie professionnelle

Comme indiqué dans le **Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Taux de représentation des personnes en situation de handicap à CANAFE		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Cadres supérieurs, intermédiaires et autres administrateurs	103	*	*	5	4,7
Professionnels	314	20	6,4	28	9,1
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	1	6,4
Superviseurs	6	*	*	2	26,9
Personnel administratif et de bureau supérieur	60	7	11,7	6	9,4
Personnel de bureau	10	*	*	1	8,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	*	*	1	10,5

*Adapté de Statistique Canada, du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour les catégories professionnelles utilisées par CANAFE.*

*\*Les données ont été supprimées pour protéger la confidentialité de l'information ou parce que le chiffre de la représentation était égal ou inférieur à trois.*