



« Rien sans nous »



Plan sur l'accessibilité de CANAFE – Rapport d'étape 2024

Table des matières

Un message du champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion	4
Généralités	6
Qui sommes-nous et que faisons-nous?	6
Commentaires	7
Déclaration de confidentialité.....	8
Appel à l'action.....	9
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	9
Emploi	9
L'environnement bâti	17
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	17
Technologies de l'information et communications	20
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	20
Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)	23
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	23
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	25
Conception et prestation de programmes et de services	26
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	27
Transport	28
Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés.....	28
Consultation	29
Commentaires.....	29
Annexe A – Gestion du programme d'accessibilité.....	30
Gouvernance.....	30

Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH)	30
Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion (EEDI).....	31
Comité consultatif de gestion (CCG)	31
Comité exécutif (COEX)	31
Annexe B- Répartition des personnes en situation de handicap selon la catégorie professionnelle	31

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 deuxième rapport d'étape de CANAFE de notre plan triennal sur l'accessibilité. Notre engagement à l'égard de l'accessibilité est un élément critique de notre initiative plus vaste sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion, telle qu'elle est décrite dans la Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) de CANAFE. L'adoption de la diversité et de l'inclusion est une pierre angulaire de l'engagement organisationnel de CANAFE et essentielle au développement d'une fonction publique fédérale moderne et efficace.

Les progrès que nous avons réalisés au cours de la deuxième année de mise en œuvre de notre Plan sur l'accessibilité soulignent notre engagement à établir la norme d'accessibilité et s'harmonisent avec l'engagement du gouvernement du Canada de veiller à ce que tous les Canadiennes et Canadiens puissent participer pleinement à la société avec un accès sans entrave aux collectivités, aux milieux de travail et aux services.

Nous avons accompli des progrès considérables par rapport aux trois thèmes principaux de notre plan – la culture, le développement des connaissances et l'expérience des employés.

Culture – La promotion d'une culture inclusive et diversifiée est un processus continu de sensibilisation et de mise en place de pratiques inclusives. Bien que le présent rapport met en évidence diverses réalisations, telles que l'adoption de pratiques d'embauche inclusives, il met aussi l'accent sur l'importance de la formation continue sur la véritable essence de l'inclusion et de la diversité. Notre objectif est de cultiver un milieu de travail où tous les employés peuvent mieux comprendre leurs préjugés et leurs incidences.

Développer les connaissances – Améliorer la compréhension de nos principales fonctions habilitantes de ce que signifie d'être accessible a été atteint avec un engagement inébranlable. Un des points à retenir de cette deuxième année est que, en tant qu'organisme qui valorise l'apprentissage, l'élargissement de nos connaissances sur l'accessibilité n'est pas une tâche ponctuelle, mais un parcours continu d'amélioration.

Expérience des employés – Nous nous efforçons de faire en sorte que les employés jouissent d'une expérience positive et accessible, de leur recrutement jusqu'à la fin de leur carrière à CANAFE. Nous avons amélioré le processus d'intégration pour les nouveaux employés en affinant les ressources de communication et de formation; toutefois, nous reconnaissons la nécessité d'une amélioration continue. Il y a eu des retards dans la mise en œuvre du passeport pour l'accessibilité de CANAFE, afin de s'assurer que nos employés du personnel et notre personne représentante de la direction sentaient qu'ils disposaient des outils nécessaires pour appliquer une directive et des guides solides sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. La phase 1 à venir du passeport permettra à un petit groupe de participants pilotes d'exprimer leurs besoins pour un meilleur environnement de travail, y compris les mesures d'adaptation nécessaires.

Grâce au soutien continu du Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) et d'autres partenaires, CANAFE continuera d'attirer les meilleurs talents

en éliminant les obstacles et en s'efforçant d'améliorer l'expérience de travail des personnes en situation de handicap.

Philippe Blanchette

Champion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion

Dirigeant principal des ressources humaines

Généralités

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 terrorisme 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* (la Loi). 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, Expérience en milieu de travail est la personne chargée de recevoir les commentaires sur les obstacles et l'accessibilité à CANAFE.

Pour nous faire part de vos commentaires, suggestions 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
- Par téléphone : 1-866-346-8722 (sans frais)
- Par télécopieur : 1-800-465-7735
- Par la poste :
Gestionnaire, Expérience en milieu de travail
Personnes, Culture et milieu de travail
CANAFE
234, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1P 1H7

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

Veillez soumettre votre demande, en utilisant les coordonnées ci-dessus, 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.

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.

Veillez à inclure vos coordonnées lorsque vous soumettez vos commentaires en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessus. Nous accuserons réception de vos commentaires, sauf s'ils sont anonymes, de la même manière que nous les avons reçus. Nous pourrions également vous contacter pour mieux comprendre vos commentaires.

La personne désignée pour recevoir les commentaires au nom de CANAFE, le gestionnaire, Expérience en milieu de travail, 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.

Appel à l'action

[Le Plan sur l'accessibilité de CANAFE 2023-2025](#) (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** et l'expertise interne 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 membres du personnel, afin d'assurer un soutien actif de l'**expérience des employés** dès leurs premiers jours de travail et par la suite avec des occasions de travail positives et une croissance professionnelle continue.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

En 2024, le Centre a réalisé les progrès suivants par rapport au plan triennal pour chacun des sept domaines d'intérêt :

Emploi

En plus des nombreuses réalisations soulignées dans le Plan publié en décembre 2022, 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-uns des principaux faits saillants du pilier Emploi :

- Le Centre publie une directive ministérielle nouvelle et actuelle sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin de s'assurer que les rôles et les responsabilités de *toutes* les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation appropriées les reçoivent depuis le début du processus de recrutement jusqu'à leur cheminement de carrière avec l'organisme.
- Le Centre poursuit son travail de saisie de données sur l'équité en matière d'emploi pour informer la planification stratégique des ressources humaines grâce à des efforts d'auto-identification et veille à ce que ces données soient stockées en toute sécurité dans son système d'information sur les ressources humaines. Les données d'auto-identification sont utilisées pour éclairer les plans de dotation du Centre et pour faire progresser des stratégies précises d'acquisition de talents afin d'attirer et de déceler des talents diversifiés. Chaque secteur au sein du Centre reçoit des statistiques sur la représentation et, au besoin, élabore

des mesures pour corriger toute lacune mineure dans l'inclusion des groupes désignés d'équité en matière d'emploi.

- Le programme de gestion des talents de CANAFE, qui cible actuellement la communauté de leadership (EX-01 moins 1 / EX-01 et équivalent), est axé sur l'établissement et le maintien de l'excellence au sein du Centre en maximisant les contributions et en réalisant le potentiel des employés - le développement, la croissance et le maintien en poste des talents sont le fondement du programme; cela est essentiel pour atteindre les objectifs ministériels actuels et futurs du Centre. L'intégration des données relatives à l'équité en matière d'emploi fait partie intégrante de ce processus, qui comprend une analyse comparative entre les sexes et des statistiques sur la représentation par niveau et le placement des talents. Ces données sont essentielles à la prise de décisions stratégiques et délibérées dans divers domaines de la gestion des talents, tels que l'apprentissage et le développement, le recrutement, la planification de la relève et les stratégies de mobilité. Un aspect clé de ces décisions stratégiques est l'alignement sur les objectifs du Défi 50-30. En mars 2021, CANAFE a été l'une des premières organisations du secteur public à se joindre au [défi 50-30 d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada](#) afin d'améliorer l'accès des femmes, des personnes racialisées, y compris les Canadiens noirs, des personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQI+, des personnes vivant avec un handicap, ainsi que des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis, à des postes d'influence et de leadership au sein des comités et de la haute direction. Dans le cadre de la participation continue du Centre au défi 50-30, les possibilités de participer à des comités et d'autres opportunités d'entreprise sont discutées de manière stratégique afin de s'aligner sur l'objectif de refléter la diversité de la main-d'œuvre.

Le développement du leadership est un élément clé du programme de gestion des talents. En 2023-2024, le programme de gestion des talents a été amélioré pour inclure l'identification des employés à haut potentiel (HIPO). Ces leaders possèdent la capacité, l'engagement, l'aspiration et l'agilité nécessaires pour s'élever et réussir dans divers rôles avec une variété de portée, de complexité et d'impact en mettant l'accent sur ceux qui identifient et sont intéressés par des rôles de leadership, en particulier pour les femmes, les personnes racialisées, y compris les Canadiens de race noire, les personnes LGBTQ2, les personnes en situation de handicap, et les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Avec un soutien approprié et un développement accéléré, ces personnes devraient être prêtes à progresser dans un délai précis. Ce processus d'identification est une mesure proactive visant à constituer une solide réserve de talents capables de diriger CANAFE dans un contexte en constante évolution.

- Le renouvellement du Cadre de gestion des personnes de CANAFE a mené au début du programme d'affectations externes (PAE) de CANAFE. Ce nouveau programme est mis sur pied pour permettre au personnel de CANAFE de travailler de façon ponctuelle avec d'autres organisations. L'idée est de garder notre gestion des talents flexible et d'engager des personnes ayant une variété de compétences et d'expériences. Le PAE aide CANAFE à rester ouvert et à s'adapter aux différentes formes de talent. De plus, le PAE a permis à CANAFE de s'associer à *With You With Me*, un organisme axé sur l'impact social. Ce partenaire externe aide à combler les lacunes en matière de compétences numériques en

formant des personnes appartenant à des groupes qui ne sont pas bien représentés sur le marché du travail, comme les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les femmes dans les carrières en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM). Grâce au partenariat de *With You With Me*, CANAFE est en mesure de trouver des personnes qui ont beaucoup de potentiel pour certains emplois et de leur donner la formation particulière dont ils ont besoin. Cela garantit que les candidates et candidats sont prêts pour leur nouvel emploi et peuvent commencer avec succès.

À CANAFE, quatre postes de premier échelon ont été cernés dans le secteur de la gestion de l'information et des technologies de l'information (GI-TI). En décembre 2023, deux des postes vacants ont par la suite été désignés pour l'équipe de modernisation accélérée de CANAFE. Deux des candidats sélectionnés par l'intermédiaire de *With You With Me* terminent une affectation d'un an au Centre; l'un a vu son affectation prolongée d'un an et l'autre a reçu une offre d'une durée indéterminée. Le Centre est actuellement en voie d'achever un total de cinq PAE par l'intermédiaire du partenariat avec *With You With Me*.

Thème : Culture

Activités prévues sur l'obstacle – Formulaires d'emploi accessibles. Tirer parti de la mise en œuvre du nouveau système de gestion du capital humain (GCH) pour rendre les formulaires de demande d'emploi accessibles.

Réalisations en 2024 :

- ✓ CANAFE a mis en œuvre un nouveau système de gestion du capital humain (GCH) en 2023, et a continué d'apprendre et d'explorer les nombreuses capacités du système. Beaucoup d'efforts sont déployés pour examiner comment intégrer davantage les capacités de la GCH afin de s'assurer que les nouveaux processus opérationnels sont pris en compte et sont accessibles par défaut.

Notre lancement réussi de Workday, l'application infonuagique d'entreprise, nous permet de continuer à réduire l'utilisation de formulaires autonomes dans nos diverses activités de ressources humaines. Par exemple, l'organisme n'a plus de formulaire papier pour l'auto-identification, car il a été intégré dans le cadre de notre processus d'intégration Workday.

- ✓ De plus, nous poursuivons nos efforts pour tirer parti de Workday pour soutenir la création de profils de membres du personnel et de banques de compétences accessibles, plus détaillés et mis à jour, afin que le Centre puisse plus facilement déterminer l'expertise et les compétences requises pour de nouvelles tâches, ainsi que les possibilités d'emploi internes de tous les membres du personnel, y compris ceux et celles qui ont des connaissances en accessibilité.

Nous restons déterminés à apprendre à utiliser pleinement les capacités de GCH, car nous avons à peine effleuré la surface de ce que la GCH peut faire pour le Centre en

automatisant certains de nos services qui, à leur tour, aideront à rendre nos processus plus accessibles et à alléger le fardeau administratif.

Activités prévues sur l'obstacle – 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 membres du personnel en situation de handicap.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Depuis la participation du Centre au projet pilote de recrutement sur la neurodiversité en 2021, CANAFE continue de s'engager à atteindre l'objectif de la fonction publique d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025 ainsi que l'objectif annuel établi par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. La population connue de membres du personnel en situation de handicap de CANAFE est fondée sur l'auto-identification et, par conséquent, il demeure difficile de dénombrer la population réelle du Centre, qui est plus élevée que ce qui est actuellement connu. L'amélioration des efforts d'auto-identification demeure une considération toujours importante afin de faire progresser les activités d'accessibilité sur tous les fronts organisationnels.

CANAFE s'est imposé comme un chef de file dans l'embauche de personnes en situation de handicap en collaborant avec des experts externes, tout en élargissant sa propre compréhension des pratiques d'embauche inclusives et accessibles. En collaborant avec un prestataire externe, CANAFE sensibilise davantage les gens aux obstacles potentiels auxquels les personnes candidates en situation de handicap pourraient être confrontées pendant le processus d'embauche. Cette collaboration a déclenché un changement de perspective important, menant à des améliorations dans la façon dont nous recrutons, évaluons, sélectionnons et accueillons les nouveaux membres du personnel. Ces changements sont basés sur l'adoption de pratiques exemplaires qui visent à faire progresser nos efforts de recrutement. Travailler avec des spécialistes dans ce domaine a offert des avantages substantiels, y compris la capacité de transformer nos stratégies de recrutement pour accéder à ce bassin de talents sous-utilisé, d'élargir et de diversifier notre bassin de candidats, d'innover et d'améliorer nos processus de recrutement et d'intégration, de sensibiliser notre équipe à la neurodiversité et d'accroître notre capacité à gérer une main-d'œuvre plus diversifiée et d'en tirer parti.

- ✓ Nous sommes très fiers d'avoir été honorés par le prix 5 étoiles diversité et inclusion 2024 du *Canadian HR Reporter* et d'avoir été reconnus pour nos efforts continus et notre collaboration avec l'organisme à but non lucratif Specialisterne. En tant qu'alliés dans une initiative de neurodiversité, nos efforts conjoints ont

considérablement fait progresser l'embauche et la rétention de personnes neurodivergentes, en particulier celles sur le spectre de l'autisme, dans des rôles professionnels.

- ✓ Dans le cadre de la formation obligatoire sur la subdélégation de la dotation et de l'acquisition de talents (DAT) à CANAFE, les gestionnaires sont tenus de suivre le cours de l'École de la fonction publique du Canada intitulé *Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié* (COR120). De plus, la formation comprend un module détaillé qui éduque les gestionnaires sur les principes de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI). Ce module souligne l'engagement de l'organisation à promouvoir une main-d'œuvre équitable, diversifiée et inclusive. La formation souligne l'importance d'adhérer aux pratiques d'équité et d'inclusion conformément aux lois pertinentes, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et met l'accent sur les stratégies pour mener des processus d'embauche inclusifs et impartiaux.
- ✓ Les gestionnaires apprennent à intégrer les objectifs d'EEDI dans les stratégies de dotation, ce qui aide à élargir ou à affiner le bassin de talents, à combler les lacunes en matière de représentation et à améliorer le rendement de l'organisation.

De plus, le module illustre comment l'adoption de l'équité et de l'innovation contribue à une culture positive en milieu de travail, favorise l'innovation et renforce la position de CANAFE en tant qu'employeur équitable. Cet engagement est essentiel à l'excellence opérationnelle du Centre et au maintien de la confiance du public.

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ CANAFE a mis à jour sa stratégie pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) afin de mieux promouvoir une main-d'œuvre qui reflète la population diversifiée du Canada et de veiller à ce que la diversité et l'inclusion fassent partie intégrante des décisions de l'organisation. Cette stratégie est basée sur quatre secteurs prioritaires, à savoir l'acquisition et la rétention des talents, la croissance professionnelle, le leadership et la responsabilisation, et la mobilisation des membres du personnel. Une partie importante de cette stratégie consiste à faire de la formation sur les sujets d'EEDI une partie obligatoire des Normes nationales de formation de CANAFE. Compte tenu de cet apprentissage obligatoire sur un parcours d'apprentissage de trois ans, les cours de base suivants ont été déterminés pour tous les membres du personnel afin d'entretenir des connaissances communes et de favoriser une culture d'inclusion :

- D'ici le 31 mars 2024, les membres du personnel devaient avoir suivi les formations *Adopter un état d'esprit d'inclusion sur le lieu de travail* (INC122) et *Survole de l'histoire des relations entre les peuples autochtones et le gouvernement du Canada* (IRA102). Ils devaient également avoir suivi le cours *Diriger la diversité* (INC110) en tant que module supplémentaire pour les personnes occupant des postes de supervision.
- Dans le cadre de l'obligation 2024-2025, les membres du personnel sont tenus de suivre deux autres cours, *Passer des biais à l'inclusion*, qui traitent de la façon de reconnaître les préjugés inconscients, et *Réflexion sur les biais culturels : perspectives autochtones*, qui met l'accent sur une meilleure compréhension des préjugés culturels imposés aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits.

Le système de GCH du Centre comprend des fonctions d'automatisation pour surveiller l'achèvement des cours obligatoires, en veillant à ce que les membres du personnel terminent leur formation conformément à l'ordre et à l'horaire prescrits.

Thème : Développer les connaissances

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Reconnaisant l'importance de la formation continue, CANAFE a amorcé le déploiement d'une série complète en cinq parties axée sur l'éducation à la neurodiversité, en partenariat avec Specialisterne. Chaque séance de formation a été structurée en fonction d'objectifs d'apprentissage clairs, d'éléments à prendre en compte et de possibilités d'application pratique, afin que les participants puissent traduire leur apprentissage en actions significatives sur le lieu de travail. Le Centre a mis en place deux des trois parties de la série en 2023 sur les sujets suivants : Introduction à l'inclusion dans le milieu de travail, et Neurodiversité 101. Depuis, trois séances d'apprentissage supplémentaires ont été organisées. Elles ont été largement suivies et bien accueillies, car elles ont été à la fois instructives et inspirantes :
 - Partie 1, avril 2024 – Divulgarion et mesures d'adaptation en milieu de travail (la participation du personnel n'a pas fait l'objet d'un suivi dans les séances en français et en anglais)
 - Partie 2, mai 2024 – Développement de carrière inclusif et avancement (24 participants à la séance en français; 64 à la séance en anglais)
 - Partie 3, septembre 2024 – Créer une intégration inclusive (25 participants à la séance en français; 84 à la séance en anglais)

Thème : Expérience des employés

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

Réalisations en 2024 :

- ✓ Le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique a élaboré le Passeport pour l'accessibilité en utilisant un modèle social de handicap plutôt que le modèle médical de handicap, qui met l'accent sur les limitations de l'individu. Cette approche novatrice est mise en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et, conformément à cette adoption, CANAFE s'engage pleinement, en tant que petit organisme au sein d'une communauté d'organisations à sécurité élevée, à intégrer une variante de cette méthode dans ses pratiques en matière de mesures d'adaptation. L'objectif est d'encourager un dialogue ouvert sur les obstacles auxquels sont confrontés les employés ayant des besoins d'adaptation et de favoriser une culture où les employés sont habilités à prendre l'initiative de trouver les solutions dont ils ont besoin pour s'épanouir sur le plan professionnel.

Des consultations antérieures avec le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) et les groupes de travail sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) avaient fourni des suggestions significatives pour la conception du programme et des outils connexes. Les fonctions habilitantes ont continué de travailler ensemble, en particulier le groupe de la TI, qui a participé aux discussions sur la personnalisation des modèles et d'autres ressources disponibles pour rendre le processus de mise en œuvre du passeport clair et simple.

De plus, pour garantir une adoption réussie du passeport d'accessibilité de CANAFE, la mise en œuvre est délibérément alignée sur la publication de la directive du Centre sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cette directive est un instrument politique nécessaire qui garantit un processus clair et transparent pour tous les employés, avec des rôles et des responsabilités clairement établis. De nombreuses discussions ont eu lieu entre les deux initiatives, car le passeport d'accessibilité est l'outil recommandé pour simplifier l'opération de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et pour documenter les décisions.

- ✓ Avec l'alignement de la directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, CANAFE a lancé la phase 1 de son passeport d'accessibilité en novembre 2024, avec la participation de six ensembles d'employés volontaires et de leurs superviseurs respectifs. Les participants de la phase 1 s'engageront dans

des discussions critiques sur la schématisation du parcours qui affineront le processus et garantiront que les outils sont à la fois efficaces et pertinents avant de progresser avec la phase 2 de la mise en œuvre.

L'efficacité et l'utilité du passeport d'accessibilité dépendent de la promotion d'un environnement de confiance et de confidentialité parmi les employés. Nous assimilons les enseignements tirés de la mise en œuvre de programmes et de politiques analogues, en reconnaissant qu'une approche mesurée, associée à un élément éducatif essentiel, est primordiale pour maintenir des méthodes compatissantes et respectueuses de discussion sur les mesures d'adaptation. Pour faciliter ces discussions, les superviseurs recevront une formation complète comprenant un accompagnement ciblé et une approche structurée de la gestion du changement.

Activités prévues sur l'obstacle – Intégration des nouveaux membres du personnel. Assurer un soutien actif aux membres du personnel dans leur parcours pour devenir un membre du personnel 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Un nouveau modèle de compagnon d'intégration jumellera les nouveaux employés qui s'auto-déclarent comme des personnes en situation de handicap avec un autre membre du personnel 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 de compagnon d'intégration, la réussite du programme sera évaluée et il pourrait être étendu pour fournir un « compagnon » aux nouveaux membres du personnel d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou en quête d'équité.

Dans notre quête de pratiques exemplaires pour l'intégration inclusive, le Centre s'est engagé dans une série d'activités éducatives. Cela comprenait une formation animée par un prestataire tiers spécialisé et s'appliquait à tous les membres du personnel. La formation était axée sur la promotion d'une expérience d'intégration inclusive et sur la mise en place du personnel des compétences nécessaires pour soutenir efficacement les nouveaux collègues.

- ✓ L'initiative en est maintenant à une phase de consultation, au cours de laquelle nous sollicitons les commentaires de nos réseaux internes de membres du personnel et de fonctions habilitantes. Cette consultation est essentielle pour comprendre les besoins uniques de nos membres du personnel et pour s'assurer que le programme de compagnon d'intégration est à la fois favorable et responsabilisant. Les enseignements tirés de ces discussions joueront un rôle déterminant dans l'élaboration du modèle du programme.

En ce qui concerne les prochaines étapes, les commentaires recueillis lors de ces consultations éclaireront la création de processus opérationnels adaptés et l'élaboration d'outils pour appuyer le programme de compagnon d'intégration. Le Centre se consacre à l'établissement d'un modèle qui reflète nos valeurs organisationnelles et qui répond aux besoins de ses membres du personnel en situation de handicap.

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. À ces endroits, CANAFE occupe des locaux dans des immeubles loués dans le cadre d'ententes gérées par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), qui comprennent la conformité aux codes du bâtiment de base normalisés.

Au cours des dernières années, SPAC a conclu avec succès des négociations pour de nouveaux baux pour les bureaux de Toronto et de Montréal, ce qui a entraîné des améliorations aux locaux physiques et à l'ameublement des bureaux afin d'améliorer les caractéristiques d'accessibilité. Plus récemment, SPAC a conclu la renégociation du bail de l'administration centrale d'Ottawa, qui comprenait des améliorations à l'accessibilité en réponse aux révisions du code adoptées en 2020. Par conséquent, des améliorations visant à accroître l'accessibilité dans les espaces partagés tels que les cuisines, les toilettes et les portes sont prévues pour les années à venir.

CANAFE s'est engagé à accorder la priorité à l'accessibilité dans la modernisation de ses espaces loués. Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) avait déjà souligné la nécessité de caractéristiques de bruit blanc et de mesures d'adaptation particulières. De plus, conformément à l'initiative en cours de CANAFE visant à faciliter un modèle de travail hybride, la stratégie de retour au bureau comprend la mise à disposition de bureaux assis/debout dans chaque « quartier » nouvellement créé à travers les étages des bureaux, en particulier aux membres du personnel qui ont besoin de telles mesures d'adaptation.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activités prévues sur l'obstacle – 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 et celles qui en ont besoin.

Réalisations en 2024 :

- ✓ CANAFE poursuit ses efforts en vue de faire progressivement la transition d'une disposition de sièges attribuée traditionnelle à un modèle d'espace de travail plus dynamique qui s'adapte à la souplesse d'adaptation aux exigences particulières de la tâche ou de la fonction à accomplir. Par conséquent, les membres du personnel qui viennent sur place peuvent constater que leurs besoins en matière d'espace de travail varient tout au long de la journée. Ils peuvent nécessiter un plus grand espace pour le travail en collaboration avec des collègues, un espace calme pour les tâches intensives qui nécessitent une grande concentration, un accès aux salles de réunion pour les réunions ou un poste de travail standard pour les tâches habituelles. Avec la mise en œuvre du nouveau modèle hybride de CANAFE au cours de l'été, une quantité importante de planification et de communication a eu lieu pour assurer l'utilisation efficace des espaces calmes, y compris les « salles de concentration ». La communication avec les équipes de gestion, les messages et la signalisation destinés à l'ensemble du personnel ont permis de s'assurer que les membres du personnel ayant des besoins particuliers sont au courant de ces espaces accessibles et des mécanismes de réservation.
- ✓ Dans l'esprit d'offrir un nombre accru d'espaces calmes pour mener des activités de travail calmes, y compris pour ceux et celles qui sont aux prises avec une surcharge sensorielle, CANAFE a ajouté trois « salles d'étude » (pour un total de 9 postes de travail) pour promouvoir un espace de travail calme et propice à la concentration.
- ✓ De plus, le Centre a de nouveau entrepris des communications ciblées avec la communauté de gestion afin d'encourager l'utilisation appropriée des salles de concentration et d'assurer un accès équitable à tous les membres du personnel. Des panneaux ont maintenant été placés dans les salles de concentration pour rappeler aux membres du personnel de réserver ces espaces au besoin, en particulier pour les besoins d'accessibilité.
- ✓ La mise en œuvre du nouveau modèle hybride du Centre nous a donné l'occasion d'effectuer des communications plus ciblées avec la communauté de gestion, ainsi qu'avec le personnel sur l'utilisation appropriée et l'accès égal aux espaces calmes et aux salles de concentration par tout le personnel.
- ✓ Nous avons continué à promouvoir les directives sur l'utilisation appropriée d'une salle de concentration. Toutes les salles de concentration sont maintenant équipées d'une signalisation qui rappelle aux membres du personnel de réserver ces espaces de manière appropriée et conformément à notre étiquette des salles de conférence, afin d'assurer l'utilisation de salles de taille appropriée pour l'activité en question et ainsi d'optimiser l'utilisation de l'espace limité dont les autres ont besoin.

Thème : Développer les connaissances

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Un examen de l'accessibilité de l'emplacement de l'administration centrale a été effectué par le Bureau de l'accessibilité de l'environnement bâti de SPAC.

Le rapport a évalué la conformité aux exigences de mise en œuvre de la Norme sur l'accès facile aux biens immobiliers (NAFBI) et de la Norme CAN/CSA-B651-23 d'accessibilité pour l'environnement bâti (NAEB), la norme technique obligatoire pour l'accessibilité en vertu de la NAFBI.

Les domaines évalués sont les suivants :

- Caractéristiques du site de construction/itinéraires accessibles
 - Stationnement
 - Entrées des bâtiments
 - Déplacements verticaux
 - Portes et couloirs
 - Salles de bain
 - Fontaines d'eau
 - Communications (signalisation)
 - Espaces communs et publics
 - Salles intérieures (locataire)
- ✓ Le rapport conclut que la conformité actuelle à la norme *CAN/CSA B651-23 est très élevée (81 %)*, et propose certaines modifications pour améliorer la conformité. Ces travaux seront réalisés dans des délais déterminés par le propriétaire de l'immeuble.
Voici quelques exemples :
 - Installer des dispositifs d'ouverture automatique de porte supplémentaires pour l'entrée principale de l'immeuble, au rez-de-chaussée
 - Installer de nouvelles tablettes pour la majorité des toilettes universelles accessibles
 - Installation de nouveaux dispositifs d'ouverture automatique de portes et de commandes pour certaines salles de bains accessibles à tous
 - ✓ Le travail visant à terminer l'examen et les séances d'information internes subséquentes ont permis d'améliorer l'expertise interne en la matière.

Technologies de l'information et communications

L'engagement à bâtir une culture d'inclusion et de diversité est une priorité pour le Secteur de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI). Nous avons fait des progrès dans la sensibilisation de notre personnel et la remise en question de leurs préjugés par l'intermédiaire de programmes et de séances d'information organisées par diverses fonctions habilitantes.

La GI-TI a utilisé ces efforts de sensibilisation comme base pour favoriser davantage le changement culturel en accordant la priorité à l'accessibilité dans le développement des technologies de l'information et des communications (TIC). Depuis notre dernier rapport, nous avons réalisé d'importants progrès en intégrant les critères d'accessibilité à l'approvisionnement et à l'élaboration d'outils et d'applications numériques à CANAFE. Nous avons fourni des exemples précis dans chaque domaine thématique ci-dessous pour illustrer ces progrès.

À l'avenir, la GI-TI continuera d'accorder la priorité aux investissements dans les TIC qui intègrent l'accessibilité dès le départ. Cette approche est un aspect fondamental de notre processus de développement agile, en particulier lors de l'établissement de normes et de la formulation de nouveaux processus opérationnels. En s'appuyant sur ses fondements existants, CANAFE continuera de faire de la sensibilisation et de communiquer l'importance de l'accessibilité, de collaborer avec le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) et de consulter d'autres experts en accessibilité pour contribuer aux objectifs généraux du gouvernement du Canada.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ La GI-TI a continué de faire évoluer notre culture en intégrant des méthodologies de conception de l'expérience utilisateur (EU) dans le développement d'applications. Cette approche comprend la conception pour les personnes en situation de handicap et sans invalidité, et est éclairée par les commentaires des utilisateurs. Le Centre s'attend à ce que cette pratique se développe davantage tout au long de l'exercice 2024-2025 et des années à venir.

- ✓ En adoptant notre trousse d'outils de développement Web source ouverte, nous avons mis au point un nouvel outil de recherche appelé WISE. S'appuyant sur les fonctionnalités d'accessibilité de l'outil précédent (MARS), WISE offre une interface utilisateur accessible dans un environnement infonuagique Azure Protégé B, en conservant des fonctionnalités comparables pour les utilisateurs professionnels.
- ✓ CANAFE a respecté 95 % des normes d'accessibilité concernant son site Web accessible au public (Internet), ses documents, ses formulaires et ses demandes. En fait, le Centre est conforme à 100 % aux normes d'accessibilité pour deux formulaires GC qui ont été mis en œuvre.
- ✓ En ce qui concerne le site intranet, les applications et les formulaires multiples du Centre (à usage interne seulement), la GI-TI a respecté les normes d'accessibilité de la façon suivante :
 - Fintranet : 80 %
 - Application Nemo : 85 %
 - Site du Coin de la conformité : 85 %
 - Site d'inscription de la DGSG : 90 %
- ✓ CANAFE reconnaît que certaines de ses anciennes applications n'ont pas été conformes aux anciennes normes. À l'avenir, tous les nouveaux outils élaborés à l'interne sont conformes aux Normes d'accessibilité. (75 % anciennes, 25 % nouvelles)

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Cette harmonisation avec le programme d'approvisionnement du Centre visant à promouvoir l'utilisation d'un formulaire d'exigences en matière d'accessibilité dans toutes les activités d'approvisionnement en GI-TI s'est poursuivie en 2024, ce qui garantit que toutes les acquisitions appuient notre engagement à l'égard de l'inclusion.

Thème : Développer les connaissances

Activités prévues sur l'obstacle – Accroître l'expertise interne sur l'accessibilité. Les membres du personnel 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ La direction de la GI-TI a préconisé la participation des membres du personnel aux séances organisées par nos partenaires habilitants, telles que « Une journée dans la vie d'une personne en situation de handicap », « Rendre les documents accessibles » et « Introduction à l'inclusion en milieu de travail », afin d'améliorer notre compréhension et d'appliquer une perspective d'accessibilité à nos processus et outils.
- ✓ Les gestionnaires participent maintenant à des discussions proactives sur les besoins en matière d'accessibilité avant le début de l'emploi pour tous les nouveaux membres du personnel.
- ✓ Des plans pour modifier le processus d'intégration sont en cours, avec une mise en œuvre prévue en 2024-2025.
- ✓ Les analystes des affaires acquièrent des connaissances cruciales pour intégrer les fonctions d'accessibilité dans les futures versions de produits.

De plus, en 2024, CANAFE a continué de mettre l'accent sur la modernisation de la technologie en mettant l'accent sur la conception centrée sur l'utilisateur, qui favorise intrinsèquement l'accessibilité. Nos processus de développement garantissent que les produits numériques répondent aux besoins de tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap. Nous intégrons des fonctions d'accessibilité et des essais automatisés dans nos flux de travail de développement, en nous alignant sur les normes de codage de CANAFE et les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 dès le début.

Le Centre a également exploré l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour renforcer nos initiatives d'accessibilité. Notre outil GenAI Assistant, créé avec l'accessibilité comme base, a été introduit dans un groupe d'essai bêta en 2024. L'outil propose des assistants personnalisables pour répondre à diverses exigences des utilisateurs et utilisatrices, le contenu généré intégrant des considérations d'accessibilité. Par exemple, JavaScript Developer Assistant produit du code conforme aux directives WCAG 2.1. Le Centre met à l'essai activement de nouveaux assistants avec des utilisateurs et utilisatrices afin de déterminer comment ils peuvent aider à surmonter les obstacles et à faciliter la création de contenu, y compris des assistants en langage clair pour aider ceux et celles ayant des déficiences cognitives ou des barrières linguistiques.

Alors que nous innovons avec l'IA, nous veillons à ce que nos efforts de modernisation numérique soient inclusifs et ne perpétuent pas les préjugés. Notre engagement à intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et l'IA responsable continuera d'orienter CANAFE vers la prestation de solutions numériques équitables et axées sur l'utilisateur.

Thème : Expérience des employés

Activités prévues sur l'obstacle – Accès aux périphériques sans fil.

Accès aux périphériques sans fil : En tant qu'organisation à sécurité élevée, les périphériques sans fil sont généralement restreints au sein de CANAFE. Toutefois, l'organisation a accepté de réévaluer chaque nouvel outil, en utilisant une approche fondée sur les risques pour les discussions du comité de sécurité de la GI-TI sur les possibilités potentielles.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Le comité de la sécurité de la GI-TI a entamé des discussions sur la technologie sans fil pour les périphériques de TI, comme les claviers et les souris. Bien que des mesures d'adaptation soient possibles, la technologie sans fil présente de nouveaux risques pour la sécurité. Par conséquent, la GI-TI examine attentivement les demandes d'équipement spécialisé et fournit des recommandations en fonction des appareils approuvés et du lieu de travail du membre du personnel (à la maison ou au bureau).

Communications (autres que les technologies de l'information et des communications)

CANAFE reconnaît 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. L'une des fonctions principales des communications internes consiste à informer les membres du personnel sur nos valeurs fondamentales, dont l'accessibilité. Nous continuerons d'appliquer les principes d'accessibilité, de diversité et de communication inclusive lors de nos correspondances 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 pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Le Centre a élaboré une « fiche de conseils » qui fait référence aux outils et au matériel de communication fournis par le Bureau de l'accessibilité de la fonction

publique et d'autres sources fiables, afin de servir de guide pratique pour la communication accessible. À l'aide de ce document, le Centre a affiché des conseils d'accessibilité mensuels sur le carrousel d'images de la page d'accueil de l'intranet (également connu sous le nom de « diaporamas »). Ces conseils mensuels de sensibilisation à l'accessibilité ont été approuvés par la communauté REPH du Centre comme étant des informations faciles à lire avec des liens rapides vers la source d'information originale sur le Web. La fiche de conseils est également disponible dans son intégralité sur le site intranet pour que les employés puissent y accéder à la demande.

- ✓ Plus précisément, depuis mars 2024, le Centre a publié 11 diaporamas sur l'intranet, chacun reliant l'information sur les sujets qui encourageaient les membres du personnel à être plus au courant des outils d'accessibilité :
1. l'utilisation des Règles pour l'accessibilité des contenus Web pour niveler un rapport de **contraste des couleurs complexe** afin que tous les membres du personnel puissent accéder au document;
 2. l'utilisation d'un **langage accessible** pour aider à créer un environnement de travail plus sain et inclusif pour tous;
 3. des **sous-titres codés ou des sous-titres** peuvent être ajoutés aux présentations PowerPoint pour les rendre plus accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes;
 4. des **transcriptions des fichiers audio et vidéo** peuvent également être intégrées dans les présentations PowerPoint pour les rendre plus accessibles aux utilisateurs sourds ou malentendants;
 5. Microsoft Word dispose d'un vérificateur **d'accessibilité** intégré qui décèle les problèmes potentiels dans vos documents et fournit des recommandations sur la façon de les résoudre;
 6. **l'ajout de signets** à un document Word peut aider les utilisateurs et utilisatrices à naviguer rapidement vers des sections précises, ce qui rend le document plus accessible et convivial;
 7. rendre les diapositives PowerPoint accessibles pour les **lecteurs d'écran**;
 8. activer le **sous-titrage codé pour les réunions MS Teams**;
 9. **ajuster les tableaux complexes**, car ils peuvent être difficiles à parcourir pour les lecteurs d'écran dans le bon ordre (3);
 10. une pratique exemplaire pour **aligner tout le texte à gauche**, et non au centre ou à droite (6);
 11. Microsoft a un **vérificateur d'accessibilité** (qui fonctionne comme un correcteur orthographique!) intégré dans la plupart de ses produits, y compris Word, PowerPoint, et Excel (7).

Acquisition de biens, de services et d'installations

L'approvisionnement accessible met l'accent sur la reconnaissance des obstacles potentiels à l'accessibilité et sur la détermination de la façon dont les conditions peuvent être adaptées pour prendre des mesures d'adaptation pour un large éventail d'utilisateurs. Pour renforcer son engagement à l'égard de l'approvisionnement inclusif, CANAFE continuera de travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), l'autorité en matière d'approvisionnement, afin de favoriser la sensibilisation et d'aider à l'élaboration de procédures et d'outils et à l'amélioration de l'expertise en matière de pratiques d'approvisionnement accessibles.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activité prévue sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Le Bureau de l'approvisionnement du Centre continue de promouvoir de façon importante ses efforts de mise en œuvre de l'approvisionnement accessible en veillant à ce que son matériel d'apprentissage continue de jouer un rôle clé dans le soutien d'un changement de culture dans l'ensemble du Centre.
- ✓ Une liste de contrôle de l'accessibilité obligatoire a été créée pour être soumise avec la trousse d'approvisionnement de chaque responsable opérationnel qui lance un processus d'approvisionnement. Cette liste de contrôle comprend des questions à l'intention des responsables opérationnels sur l'endroit et la façon d'inclure l'accessibilité dans leur approvisionnement (p. ex. normes, exigences et critères d'évaluation).

La liste de contrôle permet de s'assurer que l'accessibilité est systématiquement prise en compte dans les demandes d'approvisionnement individuelles et qu'elle est dûment remplie. Lorsque la section sur l'accessibilité ne peut pas être remplie (c.-à-d. les questions 3-13 sont toutes « non » ou « S.O. »), les responsables opérationnels doivent par la suite remplir le Formulaire de justification de l'approvisionnement accessible.

- ✓ Les agentes et agents d'approvisionnement ont reçu une formation et jouent le rôle de fonction de remise en question lorsque les responsables opérationnels indiquent que l'accessibilité n'est pas incluse dans leur demande d'approvisionnement.
- ✓ Au moment de la production du rapport, six activités d'apprentissage ont eu lieu et les membres du personnel de l'ensemble du Centre ont été nombreux à y participer. Toutes les activités d'apprentissage contenaient des renseignements importants sur l'approvisionnement accessible dans le cadre des efforts d'engagement des clients.

Thème : Développer les connaissances

Activités prévues sur l'obstacle – Accroître l'expertise interne sur l'accessibilité. Accroître les connaissances internes des agents et 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Afin d'améliorer l'expertise interne en matière d'accessibilité et les connaissances connexes, il était obligatoire pour les agents et agentes d'approvisionnement du Centre de s'inscrire à des cours qui accordent la priorité aux pratiques d'approvisionnement accessibles. Ce perfectionnement stratégique des compétences permet de s'assurer que l'équipe d'approvisionnement est bien préparée à collaborer avec les secteurs et les grands utilisateurs finaux des activités d'approvisionnement, comme le secteur de la GI-TI, afin de donner la priorité à l'accessibilité dans toutes les acquisitions pertinentes.
- ✓ À ce jour, en 2024, 100 % des agents et agentes d'approvisionnement ont assisté à diverses séances d'information organisées par l'EFPC, SPC et SPAC. Les agents et agentes d'approvisionnement à temps plein ont suivi en moyenne 14 heures de formation sur l'accessibilité cette année.
- ✓ La séance de SPC *Comment tenir compte de l'accessibilité et l'intégrer dans l'approvisionnement* a également été transmise aux membres de la communauté de gestion, car ils sont généralement les responsables opérationnels dans le processus d'approvisionnement, et peuvent bénéficier de cet apprentissage et de cette sensibilisation.

Conception et prestation de programmes et de services

Les activités de CANAFE diffèrent de celles de nombreuses entités gouvernementales en ce qu'elles ne fournissent pas de services directs à la population canadienne. Néanmoins, l'organisme joue un rôle essentiel dans l'exécution de son mandat de détection, de prévention et de dissuasion des activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, tout en protégeant les renseignements personnels qu'elle supervise, et elle le fait en collaborant avec deux groupes d'intervenants clés pour remplir ce mandat :

- CANAFE fournit des renseignements financiers aux services de police et aux organismes d'application de la loi et de sécurité nationale;
- CANAFE surveille la conformité à la réglementation pour les entreprises canadiennes (c.-à-d. les entités déclarantes) tenues de déclarer les opérations financières, y compris les banques, les coopératives de crédit, les entreprises de services monétaires, les casinos,

les sociétés immobilières, les notaires de la Colombie-Britannique, les prêteurs hypothécaires, les exploitants de véhicules blindés, les négociants en métaux précieux et pierres précieuses, les courtiers en valeurs mobilières, les comptables et autres.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activité prévue sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Le responsable de l'accessibilité s'est engagé auprès du groupe d'intervenants de l'application de la loi qui reçoit des renseignements financiers en octobre 2023 et a consulté une personne en situation de handicap qui s'est dite satisfaite des produits et du format des documents reçus de CANAFE et qu'elle ne pouvait pas penser à d'autres obstacles à l'accessibilité que le Centre devait surmonter.

À la suite de la sensibilisation auprès des intervenants de l'application de la loi, le responsable de l'accessibilité a communiqué avec des associations clés au sein de trois groupes d'entités déclarantes afin de promouvoir la sensibilisation aux efforts d'accessibilité de CANAFE. CANAFE a rencontré des cadres supérieurs de chacune des trois associations, qui ont à leur tour accepté de distribuer largement une lettre d'appel aux membres de chaque association. On a demandé aux membres de l'entité déclarante de communiquer directement avec la personne responsable de l'accessibilité s'ils étaient disposés à mener un court sondage. À ce jour, aucune entité déclarante ne s'est manifestée, mais la lettre d'appel en elle-même fournissait de l'information sur l'accessibilité et faisait la promotion des efforts de sensibilisation à l'accessibilité de CANAFE.

Les trois principales associations d'entités déclarantes suivantes ont été consultées :

- Association des banquiers canadiens (mai 2024)
 - Association canadienne des entreprises de services monétaires (juin 2024)
 - Association canadienne des coopératives financières (août 2024).
- ✓ CANAFE a lancé en octobre 2024 une nouvelle initiative baptisée *Une journée dans la vie des personnes en situation de handicap*. Cette série de séances d'une heure met en vedette des conférencières et conférenciers externes en situation de handicap qui racontent des récits transparents et francs d'expériences vécues

personnellement en tant que membres du personnel de la fonction publique. Le premier conférencier invité était un membre du personnel de SPAC qui a parlé ouvertement de sa déficience auditive provoquée par son combat contre le cancer. Il a raconté les défis qu'il a eus à la fois en tant que patient pendant une pandémie, ainsi que les obstacles qu'il continue de rencontrer en milieu de travail.

- ✓ La séance a réuni un grand nombre de participants (environ 50) et ont suscité l'intérêt pour la poursuite de la série au cours de la prochaine année.

Transport

Bien que le pilier Transport ne s'applique pas aux activités de CANAFE, nous participerons néanmoins activement à toutes les activités qui influenceront et élimineront les obstacles au transport pour les personnes en situation de handicap, au besoin. 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 le personnel doit se déplacer pour le travail.

Progrès réalisés par rapport aux activités prévues pour lever les obstacles déterminés

Thème : Culture

Activités prévues sur l'obstacle – 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.

Réalisations en 2024 :

- ✓ CANAFE accorde la priorité à l'accessibilité dans la planification et l'exécution de tous les événements liés aux membres du personnel, tant internes qu'externes, afin d'atténuer la création d'obstacles.
- ✓ Le lancement du passeport pour l'accessibilité de CANAFE permet aux membres du personnel de communiquer leurs exigences particulières en matière d'accessibilité, en veillant à ce que ces besoins soient pris en compte lors de leur participation à des événements internes ou externes et aux déplacements connexes.
- ✓ De plus, l'introduction du passeport du Centre sensibilise également les superviseurs, les incitant à prendre des mesures supplémentaires pour soutenir les membres du personnel en situation de handicap lors d'événements externes et d'activités opérationnelles (p. ex., évaluations de surveillance effectuées dans les installations de l'entité déclarante). Cela comprend la fourniture de bons de taxi, la désignation d'un compagnon de voyage pour les fonctions locales et l'offre d'un accès aux enregistrements et aux notes d'événements.

Activité prévue sur l'obstacle – Accessibilité lorsque le transport de l'équipement est nécessaire. Tenir compte de l'accessibilité au premier plan lors de la planification de la fourniture d'outils de travail et de modalités de travail flexibles.

Réalisations en 2024 :

- ✓ Les membres du personnel en situation de handicap de CANAFE recevront un transport d'équipement de travail d'intégration qui comprend une chaise de bureau ergonomique, un grand écran d'ordinateur à écran, un ordinateur portable, un clavier et une souris.

Consultation

Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH) est composé de volontaires qui ont répondu à l'appel pour aider à « changer les choses pour créer un milieu de travail sans obstacle ». 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.

Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap de CANAFE demeure actif et continue d'être une collaboration bénéfique. La qualité des idées et de l'intérêt fournis par ce groupe a influencé le milieu de travail de manière significative pour le Centre dans son ensemble. La fréquence établie de la tenue d'au moins quatre réunions par année a été maintenue afin de solliciter des commentaires sur divers éléments des engagements du Plan d'accessibilité, ainsi que sur les événements d'accessibilité à l'échelle du Centre.

Commentaires

Comme mentionné précédemment, contrairement à de nombreux autres ministères et organismes gouvernementaux, CANAFE n'offre pas de prestation directe de services aux Canadiennes et 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 associés, 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.

Des consultations ont eu lieu avec trois associations commerciales des secteurs des services bancaires, des entreprises de services monétaires et des coopératives de crédit, et les membres des associations ont été invités à participer bénévolement au sondage sur l'accessibilité de CANAFE. À ce jour, le Centre n'a reçu aucune rétroaction de la part des membres des associations; toutefois, une surveillance régulière se poursuivra.

Annexe A – Gestion du programme d'accessibilité

Gouvernance

Le Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH)

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 sont atteints.

Au cours des premières années, 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 obstacle 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 normal 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)

À titre de comité de la haute direction, le CCG 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 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 (COEX)

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 de 2023-2024

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2024	Nombre total de membres du personnel	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	117	*	*	5	4,7
Professionnels	257	25	9,7	23	9,1
Personnel semi-professionnel et technique	68	*	*	4	6,4
Personnel administratif et de bureau supérieur	57	5	8,8	5	9,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	14	*	*	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.					