



## « Rien sans nous »



# Plan sur l'accessibilité de CANAFE 2023-2025

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2022.  
No de cat. FD2-7F-PDF  
ISSN 2817-0385

## Table des matières

Un message de la directrice et présidente-directrice générale .....	3
Renseignements généraux .....	5
Qui sommes-nous et que faisons-nous? .....	5
La <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et la culture de CANAFE .....	6
Commentaires .....	8
Déclaration de confidentialité.....	9
Consultation .....	9
Appel à l'action.....	11
L'emploi .....	11
Activités prévues .....	12
L'environnement bâti .....	13
Activités prévues .....	14
Technologies de l'information et des communications .....	15
Activités prévues .....	15
Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications .....	16
Activités prévues .....	17
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	17
Activités prévues .....	17
La conception et la prestation de programmes et de services .....	18
Activités prévues .....	18
Le transport .....	19
Activités prévues .....	19
Gestion du programme d'accessibilité.....	19
Gouvernance.....	19
Le Réseau des employés pour les personnes en situation de handicap .	19
Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion (EEDI).....	20
Comité consultatif de gestion (CCG) .....	20
Comité exécutif .....	21



## Un message de la directrice et présidente-directrice générale

J'ai le plaisir de présenter le premier plan sur l'accessibilité. Tous les Canadiens devraient pouvoir participer pleinement à la société grâce à des collectivités, des lieux de travail et des services sans obstacles. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) du gouvernement du Canada marque les avancées les plus importantes de la législation fédérale sur les droits des personnes en situation de handicap depuis plus de 30 ans, et propose un nouveau modèle dans lequel on ne comptera plus sur les personnes en situation de handicap pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Le renouvellement de notre engagement envers l'accessibilité joue un rôle important dans l'avancement de notre appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion. La diversité et l'inclusion sont essentielles pour bâtir une fonction publique fédérale moderne et très performante. Les différences peuvent être la source d'une grande innovation dans une organisation, mais pour exploiter pleinement les avantages de nos différences, les employés doivent se sentir à l'aise dans leur environnement de travail, sans craindre d'être discriminés, et avoir la possibilité de s'investir pleinement dans travail et d'être engagés, créatifs et productifs.

CANAFE s'est engagée à être un modèle d'accessibilité, en commençant par notre engagement fondamental sur la diversité et l'inclusion qui est ancré autour de nos valeurs et de notre éthique. Je crois que le Centre est capable d'incarner l'accessibilité, de l'adopter comme valeur fondamentale de notre culture organisationnelle, et donner l'exemple. Fidèle au slogan « Rien sans nous », nous mettrons en œuvre notre plan en partenariat avec les personnes en situation de handicap – personne ne sera laissé pour compte.

Dans les années à venir, nous nous concentrerons sur ces sept piliers de l'accessibilité : la conception et la prestation de services, l'environnement bâti, l'emploi, les technologies de l'information et des communications, les communications, le transport et l'approvisionnement. En outre, notre plan s'articule autour de trois thèmes clés :

1. Continuer à développer notre culture d'inclusion et de diversité par des campagnes de sensibilisation permanentes.

2. Développer les connaissances internes et l'expertise en matière d'accessibilité.
3. Appliquer la même rigueur d'engagement envers l'accessibilité lors du recrutement des employés, afin de favoriser une expérience de travail positive et une croissance professionnelle continue.

Grâce à notre nouveau plan d'accessibilité triennal, nous veillerons à ce que nos programmes, nos services et nos lieux de travail soient entièrement accessibles. Non seulement c'est la bonne chose à faire, mais cela nous permettra de mettre à profit les compétences et la force de tous nos employés dans nos efforts pour protéger les Canadiens et l'économie du pays.

## 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 terrorisme mené 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.

### *La Loi canadienne sur l'accessibilité et la culture de CANAFE*

La *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* a été promulguée en juillet 2019, cimentant l'engagement du gouvernement du Canada à cerner, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles à l'accessibilité là où les Canadiens interagissent avec les domaines de compétence fédérale, qu'ils soient internes ou externes à une organisation. En vertu de la *LCA*, les ministères et organismes fédéraux ont été chargés de satisfaire à trois exigences importantes pour favoriser l'accessibilité :

- Créer des plans sur l'accessibilité triennaux qui définissent la manière dont ils cerneront, élimineront et préviendront les obstacles à l'accessibilité dans les programmes et services.
- Publier des rapports d'étape annuels décrivant la manière dont les organisations mettent en œuvre leurs plans sur l'accessibilité.
- Mettre en œuvre des processus pour recueillir et gérer les commentaires sur l'accessibilité et y répondre, y compris les plans sur l'accessibilité et le rapport d'étape.

Ces activités doivent être entreprises en consultation avec les personnes en situation de handicap, dans le respect du principe « Rien sans nous ».

Grâce à des consultations et à une mobilisation régulières, CANAFE veille à ce que ses activités soient directement alignées sur les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap. Il s'agit de mobiliser en permanence les personnes ayant une expérience vécue afin de cerner les obstacles à l'accessibilité, de façonner le travail effectué pour éliminer ces obstacles et de s'assurer que ces efforts produisent des résultats positifs. Si la *LCA* a introduit de nouvelles exigences que les organisations doivent respecter, veiller à ce que les expériences soient accessibles est plus qu'une obligation législative à respecter; c'est tout simplement la bonne chose à faire.

CANAFE vise à être un chef de file en matière d'accessibilité. L'accessibilité est un élément fondamental de l'expérience de nos intervenants et de nos employés, et le renforcement de l'accessibilité dans l'ensemble de nos



programmes, services et politiques est ce que nous visons à réaliser au moyen du plan sur l'accessibilité. Les valeurs fondamentales de CANAFE se reflètent dans notre plan sur l'accessibilité, qui définit l'approche du Centre pour éliminer les obstacles à l'accessibilité au cours des trois prochaines années – en mettant l'accent sur les sept domaines énumérés dans la LCA :

1. L'emploi
2. L'environnement bâti (bâtiments et espaces publics)
3. Les technologies de l'information et des communications
4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations
6. La conception et la prestation de programmes et de services
7. Le transport

Afin de continuer à hausser la barre et à faire évoluer la culture organisationnelle, le Centre reconnaît qu'il doit surveiller les résultats et assurer la responsabilisation. Il le fera au moyen de certaines des initiatives suivantes :

- Ententes de gestion du rendement – L'équipe de direction sera responsabilisée au moyen d'objectifs concrets dans ses ententes de gestion du rendement. Tous les niveaux de gestion seront tenus de rendre compte de la manière dont ils :
  - Dirigent les efforts visant à lutter contre le racisme et les obstacles systémiques, notamment en organisant des discussions sur le racisme et la discrimination lors des réunions de direction ou d'équipe et en sensibilisant davantage les employés;
  - Permettent et favorisent les communications et les possibilités d'apprentissage des employés en matière de respect, d'inclusion et de diversité;
  - Permettent et favorisent la gestion des talents et le recrutement des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
  - Tirent parti des initiatives ciblées relatives à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, qui visent à réduire les obstacles et à soutenir le perfectionnement et la croissance des employés.

En tant que petit organisme distinct (moins de 500 employés) au sein de la communauté des organisations de haute sécurité, nous sommes confrontés à des défis uniques et communs, mais aussi à une formidable occasion de tirer parti de notre petite taille et de notre agilité pour faire tomber les barrières et atténuer les difficultés. Grâce à une mobilisation active de nos

employés passionnés et dynamiques, et en mettant l'accent sur des investissements et des mesures concrètes, nous espérons observer un changement de culture tangible et des incidences positives durables.

## 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, 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, 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 indiquées 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](mailto:atip-aiprp@fintrac-canafe.gc.ca).

## Consultation

Le plan sur l'accessibilité de CANAFE a été influencé par la contribution inestimable de notre Réseau d'employés pour les personnes en situation de handicap (REPH).

Les membres du 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.

CANAFE a procédé à une auto-évaluation initiale de chacun des sept domaines d'intérêt : communication, gestion et technologie de l'information, ressources humaines, approvisionnement, programmes et services, et transport. Cet exercice d'auto-évaluation a permis de déterminer des lacunes dans deux domaines clés :

- Une connaissance accrue de l'accessibilité dans les domaines fonctionnels clés, y compris une compréhension des lacunes en matière d'accessibilité.
- La prise en compte de l'accessibilité est au premier plan de la façon dont nous communiquons et soutenons notre personnel, de la façon dont nous mettons au point la technologie interne et de ce que nous achetons.

Deux séances de consultation des membres du REPH ont été organisées à l'automne 2022. L'objectif était d'examiner les résultats de l'auto-évaluation et de faire participer les membres à une discussion ouverte. C'est dans le cadre de ces séances de consultation que les membres reconnaissent que le Centre fait bien les choses à bien des égards pour aborder l'équité, la diversité et l'inclusion, comme le démontre un certain nombre de programmes réussis, tels que les campagnes de sensibilisation des employés, les stratégies de recrutement novatrices, les approches de gestion des talents inclusives, les espaces de travail flexibles, et le contenu et la technologie Internet accessibles.

Les membres du REPH ont fourni des idées précieuses sur la manière de combler les lacunes relevées lors de l'auto-évaluation. De plus, les membres du REPH ont relevé une lacune supplémentaire, en soulignant l'importance d'une expérience professionnelle positive et d'une croissance professionnelle continue.

Reconnaissant que ses employés sont son bien le plus précieux, la consultation de CANAFE était axée sur l'interne. Il est prévu de mener une consultation externe en 2023 auprès des principaux intervenants du Centre – les entités déclarantes et les organismes chargés de l'application de la loi.

## Appel à l'action

Trois (3) thèmes clés sont 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.

Vous trouverez ci-dessous le plan détaillé pour chacun des sept domaines d'intérêt :

### L'emploi

La stratégie relative aux personnes et à la culture de 2019-2024 de CANAFE, intitulée « Nos talents, notre avenir », comprend six priorités articulées autour de trois piliers stratégiques :

1. Autonomisation et changement
2. Croissance et modernisation continues
3. Mobilisation et collaboration

CANAFE a réalisé de nombreuses réalisations importantes depuis l'introduction de sa stratégie relative aux personnes et à la culture, dont plusieurs ont été reconnues par les membres du REPH comme contribuant de façon importante à un environnement de travail et à une culture positifs. Les exemples suivants ne sont qu'un échantillon des principales réalisations de ces trois dernières années :

- **Autonomisation et changement** – Nous investissons dans le développement de compétences de leadership inclusives et dans l'établissement d'un sentiment d'appartenance et de confiance pour

tous les employés. CANAFE a étendu le mentorat aux employés en incluant le programme de mentorat Plus, qui cible les groupes sous-représentés et comprend un volet de parrainage.

- **Croissance continue et modernisation** – Un projet pilote avec Specialisterne Canada qui a mené à des changements dans la façon dont CANAFE recrute et exploite ce talent sous-utilisé; élargir et diversifier notre bassin de talents; innover et améliorer le recrutement et l'intégration actuels; sensibiliser davantage l'équipe à la neurodiversité; renforcer la capacité de gérer un effectif plus diversifié et d'en tirer parti.
- **Mobilisation et collaboration** – Un engagement pour les cadres, qui décrit les actions, les convictions et les engagements des cadres, a été élaboré. Il reconnaît les lacunes actuelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et tiendra la haute direction responsable de faire avancer les choses en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI).

Il y a beaucoup de progrès dont nous pouvons être fiers et, avec le soutien du REPH, nous pouvons encore faire plus ensemble pour lever les obstacles suivants :

## Activités prévues

### Thème : culture

- **Obstacle : Formulaires 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
- **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 employés en situation de handicap.
  - Date de début et de fin : décembre 2022 à mars 2025

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

#### Thème : développer les connaissances

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

#### Thème : expérience des employés

- Obstacle : 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
- Obstacle : 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

#### 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.

Nous avons obtenu de bons résultats et, avec le soutien de la Plateforme de prestation numérique des services (PPNS), nous pouvons faire plus ensemble pour lever les obstacles suivants :

### Activités prévues

#### Thème : culture

- 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 qui en ont besoin.
  - Date de début et de fin : décembre 2022 à mars 2023

#### Thème : développer les connaissances

- 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.



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

### Thème : expérience des employés

- Obstacle : Évaluation de l'examen de l'environnement bâti. Une fois l'examen terminé, évaluer le contenu du rapport et élaborer un plan de mise en œuvre en réponse aux conclusions du rapport.
  - Date de début et de fin : avril 2024 à juin 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 en attaquant les obstacles suivants :

### Activités prévues

#### Thème : culture

- 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.

- Date de début et de fin : juin 2022 à mars 2024
- 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.
  - Date de début et de fin : janvier 2023 à mars 2024

#### Thème : développer les connaissances

- Obstacle : Accroître l'expertise interne sur l'accessibilité. Il ne s'agit pas d'un obstacle en soi, mais il est essentiel que les employés de la GI-TI améliorent leurs connaissances en matière d'accessibilité en évaluant leurs processus et outils professionnels respectifs du point de vue de l'accessibilité. Si des obstacles ont été relevés, ils commenceront à mettre en œuvre des améliorations, s'il y a lieu.
  - Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024

#### Thème : expérience des employés

- Obstacle : 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

### 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. Nous aborderons l'obstacle suivant :

## Activités prévues

### Thème : culture

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

## 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 pour lever les obstacles suivants :

## Activités prévues

### Thème : culture

- 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.
  - Date de début et de fin : avril 2023 à mars 2024
- Obstacle : Principes de l'approvisionnement accessible. Évaluer et examiner l'ensemble des outils, des politiques internes et des processus opérationnels d'approvisionnement afin d'intégrer l'approvisionnement accessible au premier plan du processus d'approvisionnement.
  - Date de début et de fin : avril 2024 à mars 2025

- Obstacle : Tenir à jour les outils et l'éducation. Tenir à jour les outils et les processus opérationnels d'approvisionnement au fur et à mesure de l'évolution des politiques, et veiller à ce que les agents d'approvisionnement soient au courant des initiatives d'éducation/de formation proposées par les organismes centraux.
  - Date de début et de fin : avril 2025 à mars 2026

#### Thème : développer les connaissances

- Obstacle : 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

#### 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 :

1. CANAFE fournit des renseignements financiers aux services de police et aux organismes d'application de la loi et de sécurité nationale;
2. 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.

Nous aborderons l'obstacle suivant :

#### Activités prévues

#### Thème : culture

- 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.

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

## 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. Nous aborderons les obstacles suivants :

## Activités prévues

### Thème : culture

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

## 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.