



Plan sur l'accessibilité de CANAFE 2026-2028

« Rien sans nous »



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025.
No. de cat. FD2-7F-PDF
ISSN 2817-0385

Table des matières

Table des matières	3
Un message de la directrice et présidente-directrice générale	4
Sommaire exécutif.....	6
Quelques mesures clés pour éliminer les obstacles.....	6
Engagement envers l'inclusion et le progrès.....	7
Établissement de rapports	7
Renseignements généraux.....	8
Qui nous sommes et ce que nous faisons.....	8
La Loi canadienne sur l'accessibilité et la culture de CANAFE	9
Rétroaction	10
Déclaration de confidentialité	11
Cycle d'établissement de rapports du plan sur l'accessibilité.....	12
Consultation.....	13
Passer à l'action	14
1. L'emploi	14
2. L'environnement bâti	19
3. Les technologies de l'information et des communications.....	22
4. Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	24
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations	26
6. La conception et la prestation de programmes et de services	28
7. Les transports.....	29
Gestion du programme d'accessibilité.....	30
Gouvernance.....	30

Un message de la directrice et présidente-directrice générale

Je suis heureuse de vous présenter le deuxième plan sur l'accessibilité de CANAFE, pour 2026-2028.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à bâtir un pays où chacun, y compris les personnes handicapées, peut participer pleinement à la société sans obstacle. L'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* a marqué un jalon important, car il s'agit de la loi fédérale sur les droits des personnes handicapées la plus importante depuis plus de trois décennies. La Loi adopte une approche proactive en matière d'accessibilité en transférant la responsabilité de cerner et d'éliminer les obstacles des personnes handicapées aux organisations.

À CANAFE, nous reconnaissons que l'accessibilité est un élément clé de la promotion d'un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable. En acceptant les différences, nous pouvons stimuler l'innovation et créer un environnement où tous les employés se sentent valorisés, respectés et en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. L'accessibilité n'est pas seulement une question de conformité – il s'agit de veiller à ce que chaque membre de l'équipe puisse s'épanouir sans crainte de discrimination et contribuer de manière significative à notre mission commune.

Dans le cadre de notre engagement, CANAFE s'engage à être un chef de file en matière d'accessibilité. Guidés par le principe « Rien sans nous », nous travaillons main dans la main avec les personnes handicapées pour veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. Notre nouveau plan triennal sur l'accessibilité met l'accent sur sept domaines clés : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications (autres que les TIC), l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la prestation de programmes et de services, et les transports. Ce plan s'articule également autour des trois priorités stratégiques de l'organisation :

1. **Mettre l'accent sur le mandat de base** – renforcer, moderniser et exceller dans nos activités principales, qui comprennent les objectifs en matière d'accessibilité;
2. **Mettre en œuvre l'optimisation des ressources et des processus** – préparer CANAFE pour l'avenir, notamment en dotant les employés d'outils accessibles et des compétences nécessaires pour promouvoir l'accessibilité;

3. **Promouvoir la culture organisationnelle** – favoriser la collaboration continue et la responsabilisation pour renforcer l’environnement de notre organisme, où l’accessibilité, l’inclusion et la diversité sont les pierres angulaires de la culture de CANAFE.

Grâce à ces efforts, nous bâtissons un milieu de travail et une culture qui reflètent nos valeurs et notre éthique. En veillant à ce que les programmes, les services et les milieux de travail soient entièrement accessibles, nous faisons ce qui est juste et nous libérons également le plein potentiel de notre effectif talentueux. Ensemble, nous créons un CANAFE plus fort et plus inclusif qui protège les Canadiens et renforce l’économie du Canada.

Sarah Paquet
Directrice et présidente-directrice générale

Sommaire exécutif

Le deuxième plan sur l'accessibilité de CANAFE (2026-2028) démontre son engagement à favoriser un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles, conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). Le plan met l'accent sur les sept piliers clés requis : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications, l'approvisionnement, les programmes et services, et les transports. Bien que certains piliers, comme les programmes et services et les transports, s'appliquent moins à CANAFE, l'organisation demeure déterminée à respecter leurs principes dans l'esprit d'améliorer l'accessibilité en tant que collectivité.

Quelques mesures clés pour éliminer les obstacles

L'emploi : Améliorer le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées grâce à des embauches ciblées, à des partenariats et à la mise en œuvre complète du passeport pour l'accessibilité de CANAFE. Les gestionnaires/superviseurs recevront une formation pour améliorer la responsabilisation, et l'inclusion sera favorisée par des événements et une représentation accrue au sein des comités de gouvernance.

L'environnement bâti : Les améliorations de l'accessibilité cibleront les points d'entrée, les toilettes et les cuisines en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). En collaboration avec la fonction de sécurité interne de CANAFE, les plans d'évacuation d'urgence seront mis à jour pour refléter les besoins en matière d'accessibilité, et les espaces de travail flexibles, tels que les bureaux assis-debout, seront augmentés.

Les technologies de l'information et des communications (TIC) : Les outils et plateformes numériques seront évalués et améliorés pour répondre aux normes d'accessibilité. Une formation sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité sera dispensée au personnel de la GITI, et l'accessibilité de l'équipement de bureau et des technologies d'assistance sera priorisée.

Les communications : La production de documents accessibles sera encouragée par la formation et la création d'un nouveau réseau d'experts techniques sur les documents accessibles, en veillant à ce que les documents de gouvernance de CANAFE respectent les normes d'accessibilité. Les campagnes de sensibilisation et les programmes d'intégration mettront l'accent sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

L’approvisionnement : Les pratiques d’approvisionnement accessibles seront renforcées grâce à des outils, à de la formation et à des mécanismes de suivi. Le personnel de l’approvisionnement recevra une formation pour assurer la conformité aux normes d’accessibilité.

Les programmes et services : CANAFE consultera les intervenants désignés, comme les organismes d’application de la loi et les associations d’entités déclarantes, afin de répondre aux préoccupations en matière d’accessibilité liées à son site Web externe et à ses processus.

Les transports : CANAFE collaborera avec SPAC pour s’assurer que le stationnement public à ses emplacements répond aux attentes en matière d’accessibilité.

Engagement envers l’inclusion et le progrès

CANAFE met l’accent sur le principe « Rien sans nous » en mobilisant les employés et les intervenants pour cerner et éliminer les obstacles. Des consultations régulières et des mécanismes de rétroaction contribueront aux améliorations continues. Le succès sera mesuré par une participation accrue des employés, une meilleure accessibilité dans les installations et les outils, et une meilleure sensibilisation dans l’ensemble de l’organisation.

En tant que petite organisation agile, CANAFE est dans une position unique pour donner l’exemple en favorisant une culture inclusive. En éliminant les obstacles et en respectant la *Loi canadienne sur l’accessibilité*, CANAFE cherche à libérer le plein potentiel de son effectif, à améliorer la prestation de services et à renforcer son rôle dans la protection des Canadiens et de l’économie.

Établissement de rapports

CANAFE publiera des rapports d’étape annuels tout au long de ce cycle de planification triennal, le premier rapport d’étape se terminant le 31 décembre 2026. Ce plan reflète l’engagement de CANAFE à créer un milieu de travail où tous les employés peuvent s’épanouir et contribuer de manière significative, guidés par ses valeurs fondamentales de diversité, d’équité et d’inclusion.

Renseignements généraux

Qui nous sommes et ce que nous faisons

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

Le Centre produit des renseignements financiers exploitables à l'appui des enquêtes sur le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et le contournement des sanctions mené par des services de police, les organismes d'application de la loi et de sécurité nationale du Canada, ainsi que par des partenaires internationaux. 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, de financement des activités terroristes et de contournement des sanctions, de même que la menace que posent ces activités.

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 le cadre de ses mandats de base en matière de renseignement financier et de conformité, CANAFE s'engage à protéger les renseignements qu'il reçoit et recueille en vertu de la Loi. Le Centre comprend que la protection de la vie privée est essentielle au maintien de la confiance des Canadiens envers CANAFE et le régime canadien de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes.

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

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* ([LCA](#)) a été promulguée en juillet 2019 et confirme l'engagement du gouvernement du Canada à cerner, éliminer et prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité lorsque les Canadiens interagissent avec des domaines de compétence fédérale, qu'ils soient internes ou externes à une organisation. Dans le cadre de la LCA, les ministères et organismes fédéraux se sont vu confier trois exigences importantes pour favoriser l'accessibilité :

- Créer des plans sur l'accessibilité triennaux qui définissent comment ils vont identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans les programmes et services.
- Publier des rapports d'étape annuels qui décrivent comment les organisations mettent en œuvre leurs plans sur l'accessibilité.
- Mettre en œuvre des processus pour recueillir, gérer et répondre aux commentaires sur l'accessibilité, y compris les plans sur l'accessibilité et les rapports d'étape.

Ces activités doivent être entreprises en consultation avec les personnes handicapées, dans le respect du principe « *Rien sans nous* ». Grâce à des consultations et à une mobilisation régulière, CANAFE s'assure que ses activités sont directement harmonisées avec les besoins et les attentes des personnes handicapées. Cela signifie qu'il faut continuellement mobiliser 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. Bien que la LCA ait introduit de nouvelles exigences que les organisations doivent suivre, s'assurer que les expériences sont accessibles est plus qu'une obligation législative qui doit être respectée; 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 grâce au plan sur l'accessibilité. Les valeurs fondamentales de CANAFE sont reflétées dans notre plan sur l'accessibilité, qui énonce 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. Les transports

Bien que les deux derniers piliers énumérés ne s'appliquent pas aux activités de CANAFE, nous continuerons néanmoins à saisir l'essence et l'esprit de ces éléments législatifs pour les intégrer à notre plan sur l'accessibilité.

En tant que petit organisme au sein de la communauté des organisations de haute sécurité (OHS), comptant un effectif d'environ 500 employés, CANAFE est confronté à des défis à la fois uniques et communs. Cependant, notre taille offre également un avantage distinct. Le fait d'être une organisation plus petite et plus agile nous permet de nous attaquer aux obstacles plus efficacement et d'élaborer des solutions novatrices pour les surmonter. En collaborant activement avec notre équipe dévouée et dynamique et en accordant la priorité aux mesures significatives et aux investissements stratégiques, nous sommes résolus à susciter des changements tangibles. Ensemble, nous nous efforçons de cultiver une transformation culturelle qui crée des effets positifs durables pour nos employés et renforce le travail essentiel que nous accomplissons au nom des Canadiens.

Rétroaction

Le gestionnaire de Services aux personnes et opérations est la personne chargée de superviser la responsable de l'accessibilité qui reçoit 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
- Par téléphone : 1-866-346-8722 (sans frais)
- Par télécopieur : 1 800-465-7735
- Par la poste :
Gestionnaires, Services aux personnes et opérations
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 la poste.

Veillez soumettre votre demande, en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessus, pour recevoir ce rapport dans un autre format, y compris en imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio ou dans un format électronique compatible avec la technologie adaptée destinée à aider les personnes handicapées.

Lorsque vous soumettez des commentaires sur le plan sur l'accessibilité, la mise en œuvre du plan sur l'accessibilité ou tout obstacle que vous avez pu rencontrer en faisant affaire 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 vous assurer d'inclure vos coordonnées lorsque vous soumettez vos commentaires en utilisant les coordonnées indiquées ci-dessus. Nous accuserons réception de vos commentaires, à moins qu'ils ne soient anonymes, de la même manière qu'ils ont été reçus. Nous pouvons également communiquer avec vous pour mieux comprendre vos commentaires.

La personne désignée pour recevoir des commentaires au nom de CANAFE, la gestionnaire, Services aux personnes et opérations, lira les renseignements que vous fournissez. Nous enregistrerons vos renseignements et pourrions les communiquer à d'autres secteurs de CANAFE ou du gouvernement pour les aider à surmonter les obstacles. Tous les commentaires reçus feront partie d'un rapport interne afin d'assurer une gestion responsable de chaque commentaire et demande reçu, et d'éclairer les plans sur l'accessibilité et les rapports d'étape à venir.

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 conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et décrits dans le [fichier de renseignements personnels POU 938 intitulé « Activités de sensibilisation »](#). De plus, veuillez 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 en vertu de 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

Cycle d'établissement de rapports du plan sur l'accessibilité

Cycle d'établissement de rapports – année 1 : 31 décembre 2026

Cycle d'établissement de rapports – année 2 : 31 décembre 2027

Consultation

Le Plan sur l'accessibilité de CANAFE a été influencé par les précieux commentaires reçus de notre Réseau d'employés pour les personnes handicapées (REPH).

Les membres du REPH sont des volontaires qui ont répondu à l'appel pour aider à « faire une différence pour créer un milieu de travail sans obstacle ». Le nombre de membres du REPH a doublé en 2025, et il y a une représentation de personnes ayant une déficience physique, cognitive et d'apprentissage avec un certain nombre de types d'obstacles différents qui entravent leur capacité à participer pleinement et équitablement à la société.

La communauté du REPH se réunit de façon ponctuelle, et alors que nous entamions l'élaboration du prochain plan sur l'accessibilité triennal de CANAFE, quatre séances de consultation ont eu lieu avec les membres au printemps, à l'été et à l'automne 2025. L'objectif était de mener des consultations sur les obstacles cernés, les mesures à prendre et les mesures de rendement pour le plan renouvelé 2026-2028. Les membres du REPH ont fourni des renseignements précieux sur la façon de combler certaines lacunes soulevées dans le cadre du processus de planification et des consultations. Ils ont également relevé d'autres lacunes, soulignant l'importance d'avoir une plus grande clarté sur la planification d'évacuation et les attentes en matière d'accessibilité dans un monde de télétravail, ainsi que d'avoir une expérience de travail positive et une évolution de carrière continues.

Reconnaissant ses employés comme son plus grand atout, CANAFE a concentré ses efforts de consultation à l'interne. Des plans sont toutefois en cours d'élaboration pour lancer des consultations externes en 2025 et au-delà, avec la participation des principaux intervenants du régime du Centre, tels que les organismes d'application de la loi et les entités déclarantes.

Passer à l'action

Tout au long du processus de consultation interne, de nombreuses discussions éclairantes et dynamiques ont façonné le deuxième plan sur l'accessibilité de CANAFE. Il y a un engagement commun et enthousiaste à explorer des approches novatrices pour éliminer les obstacles, en s'appuyant sur les progrès significatifs réalisés au cours des trois dernières années. Cet effort collectif s'étend à la résolution de certaines difficultés que l'organisation n'a jamais relevées auparavant, comme une initiative dévouée et sérieuse visant à rendre les documents quotidiens pleinement accessibles. Cette approche collective et prospective souligne l'engagement indéfectible de CANAFE à créer un environnement inclusif et exempt d'obstacles pour tous.

Vous trouverez ci-dessous les détails des engagements pour chacun des sept domaines ciblés :

1. L'emploi

CANAFE demeure fermement résolu à favoriser l'emploi accessible et inclusif en favorisant le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des personnes en situation de handicap. Cet engagement reflète notre engagement à cultiver une culture de travail qui reconnaît et valorise les contributions uniques de chaque membre de l'équipe. À CANAFE, nous nous efforçons de créer des conditions dans lesquelles chaque candidat et chaque employé devrait se sentir en mesure d'être authentique dans tous les contextes et environnements de travail.

Au cours des dernières années, CANAFE a entrepris un examen approfondi et une modernisation de ses processus d'embauche afin de réduire les obstacles à l'accès. Ces efforts ont mené à d'importantes réalisations, notamment en assurant la conformité à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) et à d'autres exigences législatives, ainsi qu'à la réalisation des mesures à prendre précédemment définies grâce à des efforts collectifs. Bon nombre de ces réalisations cadrent également avec les objectifs organisationnels et les priorités stratégiques plus vastes de CANAFE. Les faits saillants suivants illustrent les progrès que nous avons réalisés dans la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accès à l'emploi.

1.1 Mesures pour éliminer l'obstacle : Le processus d'adaptation manque de clarté et d'orientation définie.

Description	Responsabilité	Échéancier
Amélioration continue des instruments de politique fondamentaux, comme la mise à jour de la directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et des outils connexes, au besoin.	DPRH	Mars 2026
Simplifier et clarifier l'ensemble du processus d'adaptation et du modèle de prestation de services.	DPRH	Mars 2026
Offrir de la formation pour soutenir et éduquer les employés sur « ce qui est considéré comme une mesure d'adaptation ».	DPRH	Mars 2027
Mise en œuvre complète du passeport pour l'accessibilité.	DPRH	Mars 2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le temps nécessaire pour que la demande de mesures d'adaptation d'un employé soit traitée.
 - **Cible :** À déterminer après l'établissement de la base de référence.
- Le nombre de plaintes reçues par le programme de santé et de sécurité au travail concernant les mesures d'adaptation et le nombre de griefs relatifs à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
 - **Cible :** 0
- Pourcentage de personnes titulaires d'un passeport qui l'ont utilisé pour faciliter une demande de mesure d'adaptation raisonnable.
 - **Cible :** S.O.

1.2 Mesures pour éliminer les obstacles : La responsabilité de la gestion en ce qui concerne la détermination et l'élimination des obstacles pourrait être améliorée.

Description	Responsabilité	Échéancier
Au-delà du passeport pour l'accessibilité, offrir une formation pour outiller les gestionnaires – éducation et état d'esprit sur la façon et l'endroit où aller pour trouver des outils et de l'aide.	DPRH	Mars 2027
En collaboration avec les services de l'ombuds, élaborer le « comment » des conversations concernant les demandes de mesures d'adaptation.	DPRH	Mars 2027
Fournir des outils supplémentaires à la communauté des dirigeants par l'intermédiaire de l'initiative Parcours de leadership.	DPRH	Mars 2027
Accroître la sensibilisation à la responsabilisation de gestion au moyen de séances d'information et de formations spécialement conçues pour les superviseurs.	DPRH	Mars 2027
Explorer l'élaboration d'une responsabilisation conséquente pour la gestion du rendement.	DPRH	Mars 2027

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Participation des gestionnaires à la formation.
 - **Cible** : 100%
- Le nombre de griefs et de plaintes liés à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
 - **Cible** : 0
- La direction est mieux outillée pour répondre aux questions et aux situations relatives aux mesures d'adaptation des employés grâce aux conseils et à l'orientation fournis par les partenaires stratégiques d'affaires en ressources humaines (PSARH) et les services d'ombuds externes.
 - **Cible** : 100% des commentaires sont pris en compte et mis en œuvre.

1.3 Mesures visant à éliminer les obstacles : Le recrutement, la promotion et le maintien en poste des personnes handicapées pourraient être améliorés.

Description	Responsabilité	Échéancier
Accroître la représentation des personnes handicapées (veiller à ce qu'il n'y ait pas de lacunes dans certains secteurs ou à des niveaux précis).	DPRH	Mars 2028 En cours
Collaborer avec des tiers fournisseurs de services pour explorer l'expertise en matière d'emploi des personnes handicapées.	DPRH	Mars 2028 En cours
Encourager et élaborer des processus de recrutement inclusifs au moyen de listes de contrôle et d'autres outils.	DPRH	Mars 2028 En cours
Explorer un système d'emploi amélioré en mettant en œuvre un module de recrutement qui permet d'obtenir des données plus nombreuses et de meilleure qualité pour les analyses statistiques futures.	DPRH	Mars 2028 En cours
Mieux identifier la population de personnes handicapées du Centre.	DPRH	Mars 2028 En cours

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Pourcentage d'employés qui déclarent avoir un handicap.
 - **Cible** : Supérieure ou égale à ($\geq$) la disponibilité au sein de la population active pour les personnes handicapées (actuellement 12%).

1.4 Mesures pour éliminer les obstacles : La culture organisationnelle pourrait être plus accueillante et inclusive.

Description	Responsabilité	Échéancier
Accroître la représentation des personnes handicapées au sein des comités de gouvernance du Centre.	DPRH	Mars 2028 En cours
Élargir la communauté du Réseau d'employés pour les personnes handicapées (REPH).	DPRH	Mars 2027 En cours
Série d'événements « Une journée dans la vie » pour mieux comprendre l'expérience vécue par les personnes handicapées.	DPRH	Mars 2027 En cours

Description	Responsabilité	Échéancier
Sensibilisation régulière dans la prestation d'un soutien à l'intégration des nouveaux employés et à l'intégration au Centre.	DPRH	Mars 2027 En cours

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage de comités qui atteignent les objectifs du Défi 50-30.
 - **Cible** : 100%
- Participation des employés au Réseau d'employés pour les personnes handicapées.
 - **Cible** : Une augmentation par rapport au taux de participation de 2024-2025 de 5 employés dans l'ensemble du Centre.

2. L'environnement bâti

CANAFE exerce ses activités à partir de quatre emplacements, comprenant des bureaux régionaux à Toronto, Montréal et Vancouver, ainsi que son administration centrale à Ottawa. À tous les emplacements, CANAFE occupe des locaux loués dans les immeubles gérés par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), qui supervise les contrats de location et veille à la conformité aux exigences du code de l'immeuble de base.

Chaque fois que CANAFE travaille avec SPAC pour négocier de nouveaux contrats de location pour chacun de ses emplacements, CANAFE cherche des moyens d'intégrer des améliorations en matière d'accessibilité afin de mieux répondre aux mises à jour des exigences du code qui amélioreront l'accessibilité dans les aires communes telles que les points d'entrée, les cuisines et les toilettes.

CANAFE demeure déterminé à accorder la priorité à l'accessibilité dans toutes les rénovations apportées à ses locaux loués. De plus, le Centre a été reconnu par les membres du REPH pour sa gestion efficace et sa réceptivité aux besoins en matière de locaux. Dans le cadre des efforts continus déployés par CANAFE pour soutenir son modèle de travail hybride, l'organisation continue d'évaluer et d'intégrer des bureaux assis/debout supplémentaires dans les « voisinages » établis à chaque étage, ainsi que de veiller autant que possible à ce que de telles mesures d'adaptation soient disponibles pour les employés ayant des besoins particuliers.

Bien que de bons progrès aient été réalisés au cours des dernières années, il est toujours possible de collaborer pour surmonter les obstacles cernés :

2.1 Mesures pour éliminer les obstacles : Il se peut que les points d'entrée et les aires communes du lieu de travail ne soient pas tous accessibles.

Description	Responsabilité	Échéancier
Évaluer tous les points d'accès, les portes, les halls, les entrées de porte et les barrières de sécurité pour répondre aux attentes en matière d'accessibilité.	DPRH	Septembre 2026
Évaluer les toilettes en fonction des exigences universelles en matière de toilettes.	DPRH	Septembre 2026
Évaluer que tout l'espace de cuisine répond aux attentes en matière d'accessibilité.	DPRH	Septembre 2026

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Veiller à ce que tous les points d'accès répondent aux attentes en matière d'accessibilité.
 - **Cible** : 100% – base de référence actuelle de 100%
- Le pourcentage de toilettes qui répondent aux exigences universelles.
 - **Cible** : 100% – base de référence actuelle de 57%
- Le pourcentage de cuisines du personnel qui répondent aux attentes en matière d'accessibilité.
 - **Cible** : 100% – base de référence actuelle de 55%

2.2 Mesures pour éliminer les obstacles : Les Services en milieu de travail s'engagent à soutenir l'accessibilité, mais ne sont pas toujours pleinement conscients des obstacles auxquels font face les employés.

Description	Responsabilité	Échéancier
Poursuivre le travail avec PCMT sur l'élaboration et la mise en œuvre du passeport pour l'accessibilité et l'intégration aux activités des services en milieu de travail.	DPRH	Décembre 2025
Améliorer la communication pour soutenir les options d'accessibilité.	DPRH	En cours
Soutenir PCMT sur la conception du diagramme pour l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.	DPRH	Mars 2026

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le nombre de demandes de passeport reçues et traitées par la fonction Services en milieu de travail.
 - **Cible** : S.O.
- Pourcentage de postes de travail dotés d'une option flexible.
 - **Cible** : Augmentation par rapport à la base de référence de 61%
- Le pourcentage de postes de travail avec options flexibles identifiés sur la plateforme de réservation.
 - **Cible** : 100% – base de référence actuelle de 81%

2.3 Mesures pour éliminer l'obstacle : Les plans d'évacuation d'urgence visant à répondre aux besoins des employés en matière d'accessibilité et à en tenir compte ne sont pas bien connus.

Description	Responsabilité	Échéancier
Examiner les plans d'évacuation existants afin de déterminer les moyens d'évacuer en toute sécurité les employés dans l'environnement de travail hybride.	DPS DPRH	Mai 2026
Collaborer avec les employés pour valider que les politiques d'évacuation répondent aux besoins en matière d'accessibilité.	DPS DPRH	En cours
Évaluer les plans d'évacuation d'urgence pour s'assurer que les besoins en matière d'accessibilité sont bien pris en compte (deux livrables).	DPS	Janvier et août 2026

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- La politique d'évacuation sera mise à jour pour inclure les considérations d'accessibilité dans un environnement hybride.
 - **Cible** : Le livrable sera terminé
- La sensibilisation à la sécurité des incendies comprendra la détermination annuelle des obligations des gestionnaires à l'égard des personnes ayant besoin d'assistance.
 - **Cible** : Le livrable sera réalisé chaque année.
- Les étages contiendront des documents d'évacuation qui sont mis à jour pour refléter les informations sur l'accessibilité.
 - **Cible** : 100%

3. Les technologies de l'information et des communications

Le gouvernement du Canada continue de se faire le champion d'une fonction publique qui est un chef de file mondial dans la création de milieux de travail et de services inclusifs et sans obstacle. CANAFE demeure résolu à soutenir cette vision et la fait progresser grâce aux investissements prévus suivants :

Tirer parti des investissements stratégiques dans les technologies numériques émergentes pour générer de la valeur opérationnelle, accroître l'efficacité opérationnelle, optimiser les services numériques et explorer de nouvelles approches pour exécuter le mandat et les priorités du Centre.

Établir des bases numériques modernes en développant une infrastructure numérique essentielle pour permettre la transformation actuelle et future, et pour rehausser l'expérience du milieu de travail numérique pour tous les employés de CANAFE.

Adopter des approches agiles et axées sur l'utilisateur et des processus axés sur les produits pour obtenir de meilleurs résultats dans l'ensemble de nos fonctions opérationnelles.

Animé par un esprit d'innovation et de créativité, CANAFE s'est engagé à éliminer les obstacles soulevés et à assurer l'accessibilité pour tous et à continuer d'améliorer ses outils et plateformes numériques pour répondre aux normes d'accessibilité, garantissant ainsi que tous les employés peuvent accéder à l'information et contribuer de manière significative.

3.1 Mesures pour éliminer les obstacles : Certains outils et plateformes utilisés par CANAFE peuvent ne pas répondre aux attentes en matière d'accessibilité.

Description	Responsabilité	Échéancier
Évaluer les outils et les plateformes pour les utilisations de CANAFE et mettre en œuvre des améliorations si les attentes en matière d'accessibilité ne sont pas satisfaites.	DPT/DPSI	Mars à décembre 2026

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage d'employés utilisant des plateformes spécifiques identifiées comme étant plus accessibles.
 - Cible** : Plateforme 1 – 50 %; Plateforme 2 – 100 %

3.2 Mesure pour éliminer l'obstacle : Il pourrait y avoir une meilleure harmonisation entre les besoins des employés ayant des préoccupations en matière d'accessibilité et les ressources disponibles.

Description	Responsabilité	Échéancier
Préparation d'une liste d'outils, d'applications et d'appareils approuvés avec des lignes directrices pour les employés handicapés.	DPT/DPSI	Mars 2027

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage d'approvisionnements en GI-TI qui répondent aux attentes de la liste de contrôle de l'accessibilité.
 - Cible : 100 %
- S'assurer que des casques d'écoute à réduction de bruit sont toujours disponibles pour être distribués aux employés, au besoin.
 - Cible : Conserver un surplus de 5 unités.

3.3 Mesures visant à éliminer les obstacles : Le matériel de GI-TI n'est pas toujours accessible.

Description	Responsabilité	Échéancier
CANAFE évaluera l'accessibilité de l'équipement de GI-TI disponible.	DPT/DPSI	2028
Les lacunes relevées seront corrigées.	DPT/DPSI	2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage de photocopieurs qui répondent aux attentes en matière d'accessibilité aux fauteuils roulants.
 - Cible : 100 %
- Le pourcentage de photocopieurs disponibles avec plusieurs technologies d'assistance.
 - Cible : 100 %
- Le pourcentage de bureaux/d'équipement qui sont accessibles et qui répondent aux attentes en matière d'accessibilité.
 - Cible : 25 %

3.4 Mesures pour éliminer les obstacles : Les employés de la GI-TI ne sont pas toujours conscients des problèmes d’accessibilité et de l’incidence sur le site Web et les services numériques de CANAFE.

Description	Responsabilité	Échéancier
Créer une formation sur les WCAG 2.1 pour les employés des TI.	DPT/DPSI	Automne 2027
Évaluer la conformité des sites Web et des services numériques aux normes WCAG, version 2.1, niveau AA.	DPT/DPSI	2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage d’éléments numériques et de sites Web conformes aux attentes des normes WCAG, version 2.1.
 - Cible : 100 %

4. Les communications, autres que les technologies de l’information et des communications

CANAFE reconnaît que des communications claires et inclusives, tant écrites qu’orales, sont essentielles pour favoriser un milieu de travail où les personnes handicapées sont des participants actifs et appréciés. Les communications internes sont essentielles pour promouvoir nos valeurs fondamentales, notamment l’accessibilité, en tenant les employés informés, engagés, sensibilisés et connectés.

Grâce à des canaux tels que les mises à jour sur l’intranet, les messages aux employés, les réunions d’équipe et les messages organisationnels, nous nous efforçons de garantir que toutes les communications sont accessibles, respectueuses et inclusives. Nous restons déterminés à appliquer ces principes conformément à la Politique sur les communications du gouvernement du Canada et à la Norme sur l’accessibilité des sites Web, afin de contribuer à créer un milieu de travail où chacun peut participer pleinement et équitablement.

4.1 Mesures prises pour éliminer les obstacles : La création de documents accessibles à l'échelle du Centre et destinés à un usage public n'est pas toujours pratiquée par les responsables des documents.

Description	Responsabilité	Échéancier
Jouer un rôle de chef de file au sein des comités de gouvernance en offrant des présentations et des documents d'appui accessibles.	Tous les chefs de secteur	2028
S'assurer que l'accessibilité des fichiers du SGDDI qui sont liés à partir de FINTRANET a été évaluée par le responsable du document.	Directeur adjoint, Communications DPRH (en collaboration avec tous les secteurs)	2026
Rendre disponible sur le FINTRANET une liste d'outils et de ressources permettant de créer des documents accessibles à l'interne et à l'externe.	Directeur adjoint, Communications	2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage de documents accessibles présentés aux réunions de comités de gouvernance.
 - Cible : 100%
- Les fichiers de gestion de documents nouveaux ou mis à jour liés à partir de l'intranet sont évalués en fonction de leur accessibilité et déclarés conformes aux attentes en matière d'accessibilité par le gardien des documents.
 - Cible : 100%
- Pourcentage de documents désignés comme accessibles par les responsables de documents et vérifiés par le réseau d'experts techniques.
 - Cible : 100%

4.2 Mesures pour éliminer les obstacles : Certains employés ne connaissent pas les exigences en matière d'accessibilité.

Description	Responsabilité	Échéancier
Sensibiliser aux pratiques exemplaires en matière d'accessibilité et à l'importance de les mettre en œuvre pour renouveler l'engagement des cadres supérieurs en matière d'accessibilité et d'EEDI.	DPRH	Janvier 2026

Description	Responsabilité	Échéancier
Établir un réseau de base d'experts techniques en accessibilité dont les membres proviennent de tous les secteurs du Centre.	Tous les chefs de secteur	En cours

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage d'employés qui ont reçu une formation sur la façon de rendre les documents accessibles.
 - **Cible** : 100%
- Les secteurs ont des employés formés pour devenir une ressource en matière d'accessibilité.
 - **Cible** : Au moins deux employés par secteur.

5. L'acquisition de biens, de services et d'installations

L'approvisionnement accessible consiste à cerner et à éliminer les obstacles afin de s'assurer que les biens et les services répondent aux divers besoins de tous les utilisateurs finaux, y compris les personnes handicapées. Il s'agit de définir les exigences de manière à promouvoir l'inclusion dès le départ.

À mesure que CANAFE ira de l'avant avec ses efforts en matière d'approvisionnement accessible, il continuera de collaborer avec Services publics et Approvisionnement Canada – le responsable de l'approvisionnement du gouvernement du Canada – pour promouvoir la sensibilisation, renforcer les capacités et élaborer des outils et des processus qui soutiennent des pratiques d'achat inclusives. Il s'agit notamment de renforcer la compréhension interne des considérations relatives à l'accessibilité dans la planification, l'évaluation et la gestion des contrats d'approvisionnement.

Au moyen de formations, d'orientations et d'une mobilisation continue, CANAFE vise à développer des compétences en approvisionnement accessibles dans l'ensemble de l'organisation, en veillant à ce que ses décisions en matière d'approvisionnement contribuent à une fonction publique inclusive et exempte d'obstacles.

5.1 Mesures visant à éliminer l'obstacle : Manque de compréhension et de sensibilisation générale des biens et services accessibles de la part des responsables opérationnels et des responsables techniques.

Description	Responsabilité	Échéancier
Développer un indicateur dans le processus d'approvisionnement permettant de surveiller l'accessibilité.	Directrice adjointe et DPF	Janvier 2026
Préparation d'un tableau de bord sur l'approvisionnement accessible pour les responsables opérationnels.	Directrice adjointe et DPF	Novembre 2026
L'approvisionnement poursuivra la formation externe et transférera les connaissances aux clients et aux responsables opérationnels.	Directrice adjointe et DPF	En cours

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage de dossiers d'approvisionnement initiaux qui contiennent des documents d'approvisionnement accessibles complets et exacts soumis par les responsables opérationnels.
 - Cible : 100%

5.2 Mesure pour éliminer l'obstacle : Manque de capacité au sein de l'équipe d'approvisionnement pour conseiller les responsables opérationnels.

Description	Responsabilité	Échéancier
Suivi des inexactitudes en matière d'accessibilité dans les dossiers d'approvisionnement.	Directrice adjointe et DPF	Janvier 2026
Formation sur les inexactitudes des dossiers d'approvisionnement liées à l'accessibilité.	Directrice adjointe et DPF	Novembre 2026

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Pourcentage de dossiers d'approvisionnement retournés pour un examen plus approfondi au sein de la fonction d'approvisionnement.
 - Cible : 0%

6. La conception et la prestation de programmes et de services

Contrairement à de nombreux autres ministères et organismes gouvernementaux, CANAFE n'offre pas de services directs aux Canadiens. Toutefois, CANAFE travaille en étroite collaboration avec deux principaux groupes d'intervenants dans le cadre de l'exécution de son mandat de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes et les menaces à la sécurité du Canada, tout en assurant la protection des renseignements personnels dont il détient. Les deux groupes d'intervenants du Centre sont :

1. CANAFE fournit des renseignements financiers aux services de police, aux organismes d'application de la loi et aux organismes de sécurité nationale.
2. Réglemente les entreprises canadiennes qui sont tenues de déclarer des opérations financières, comme les banques, les casinos, les sociétés immobilières, les fournisseurs de services monétaires, etc.

Compte tenu de ce contexte, CANAFE s'attaquera à l'obstacle ci-dessous.

6.1 Mesure pour éliminer l'obstacle : CANAFE pourrait ne pas avoir de visibilité sur les préoccupations en matière d'accessibilité de ses intervenants (organisme d'application de la loi et entité déclarante) concernant son site Web externe.

Description	Responsabilité	Échéancier
Collaborer avec les secteurs opérationnels de CANAFE afin de déterminer les partenaires clés sélectionnés à contacter pour obtenir une rétroaction sur l'accessibilité – c.-à-d. les destinataires des renseignements de CANAFE (par exemple les services de police, le SCRS, l'ARC, etc.) et les associations d'entités déclarantes.	Directeur adjoint et DPRH	2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Les activités de sensibilisation auprès des intervenants externes sont menées de façon cyclique.
 - **Cible** : À chaque cycle de planification.

7. Les transports

En l'absence de responsabilités en matière de transport, telles que la gestion du parc automobile, l'influence de CANAFE consiste davantage à travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et ses services externes de gestion immobilière afin d'éliminer les obstacles au transport pour les personnes handicapées qui sont des employés occupant des emplacements de CANAFE.

7.1 Mesure pour éliminer l'obstacle : Le stationnement public dans les locaux de CANAFE peut ne pas répondre aux attentes en matière d'accessibilité.

Description	Responsabilité	Échéancier
Consulter SPAC sur les exigences en matière de stationnement accessible et tirer parti de ces commentaires pour solliciter des changements dans la mesure du possible.	Directeur adjoint et DPRH	2028

Comment CANAFE mesurera-t-il le succès :

- Le pourcentage d'emplacements de CANAFE où le stationnement public répond aux attentes en matière d'accessibilité.
 - Cible : 100%

Gestion du programme d'accessibilité

Gouvernance

Le Réseau des employés pour les personnes handicapées (REPH)

La REPH joue un rôle clé en aidant notre organisation à cerner les obstacles à l'accessibilité, les mesures que nous pouvons prendre pour les éliminer et à valider les domaines dans lesquels nous sommes peut-être déjà sur la bonne voie pour réaliser des progrès continus. Les précieux commentaires issus de ce REPH serviront de base au plan d'accessibilité pluriannuel de CANAFE, renouvelable tous les trois ans.

En plus d'être consulté au fur et à mesure de l'élaboration du plan, le REPH fera partie du processus de surveillance et d'établissement de rapports pour suivre les progrès des mesures contenues dans le plan sur l'accessibilité afin de s'assurer que les objectifs visés sont atteints.

Pour le cycle de planification à venir, 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 éliminer pour atteindre sa culture sans obstacle ciblée au Centre. À long terme, on s'attend à ce que la fréquence des points de contact soit ajustée en fonction des besoins, mais elle ne sera jamais inférieure à deux réunions par année, soit au milieu et à la fin de l'année.

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

Les co-champions et le groupe de travail sur l'EEDI sont en place pour aider le Comité exécutif (COEX) 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 des politiques actuels et à la refonte des normes organisationnelles, en collaboration avec les co-champions de l'EEDI qui sont tous deux membres du cadre exécutif, l'un d'eux étant un membre de direction du COEX.

Pour soutenir la gestion continue de cet important dossier de l'accessibilité, l'accessibilité est un point régulier à l'ordre du jour du groupe de travail très fonctionnel et actif sur l'EEDI du Centre, avec des membres qui font le pont entre le groupe de travail sur l'EEDI et la communauté de la REPH. Cela permettra d'assurer une harmonisation continue et transparente avec les autres initiatives d'EEDI et de tirer parti du pouvoir de ce groupe de travail pour faire progresser les nombreuses parties du plan d'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 pour la 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 visant à 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 éliminer tout obstacle qui pourrait survenir lors de la mise en œuvre du plan. Au minimum, les conseils et recommandations stratégiques du CCG seront sollicités sur le contenu du plan d'accessibilité et de ses rapports d'étape annuels.

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 d'accessibilité et des rapports d'étape annuels.