

BILAN DE SANTÉ SUR L'ANTI-RACISME @IRCC

QUEL EST NOTRE PLAN D'AFFAIRES POUR L'ANTI-RACISME(AR)?

CERTAINS CROIENT...

L'anti-racisme fait concurrence avec les priorités opérationnelles d'IRCC

ALORS QUE...

L'anti-racisme complète les priorités opérationnelles d'IRCC

Nos priorités

L'anti-racisme



LE RACISME SYSTÉMIQUE **PORTE ATTEINTE** À NOTRE MANDAT

IL **NUIT** À NOS CLIENTS ET NOS EMPLOYÉ(E)S

QU'AVONS-NOUS FAIT POUR METTRE LES ROUES EN MOTION ?

ÉTABLIR LA CONFIANCE

... parce que le changement se fait à la vitesse de la confiance

- 9** Séances de discussion ouverte pour EX, les cadres intermédiaires et tous les membres du personnel
« Merci de nous donner la voix »
- 6** Cercles de confiance avec 59 employés noirs, autochtones et racialisés
... sur 27 répondants, **89%** ont apprécié la présence de cadres supérieurs

SENSIBILISER

... parce que l'apprentissage par l'ouverture d'esprit transforme les cœurs

- 80%** des employés d'IRCC ont complété une formation sur les préjugés inconscients (1 janv 2021)
- 6 130** Des employés d'IRCC ont participé à des discussions ouvertes sur le thème "Parlons du racisme".
- 2.9K** Vues sur la vidéo Blueprint 2020: Efforts d'antiracisme à l'IRCC

COMPRENDRE LES ÉTATS D'ESPRIT

... parce qu'ils influencent les endroits où nous avons du travail à faire

- 2 712** Employés d'IRCC ont rempli le sondage d'anti-racisme
- 23.7%** des répondants pensent qu'il existe une discrimination à l'égard des différents groupes ethniques et raciaux.
- 37.2%** Groupes racialisés
- 14.7%** Groupes non-racialisés

POURSUIVRE NOTRE LANCÉE

... parce que c'est un marathon, pas une course.

STRATÉGIE D'ANTI-RACISME (2021-2023)



RÉSULTATS

- Sensibilisation à l'AR et à la compréhension culturelle
- Milieu de travail sain et favorable
- Représentation accrue aux échelons intermédiaires et exécutifs
- Élimination des obstacles à la dotation
- Réduction des disparités raciales dans l'expérience et les résultats des clients
- Des attentes claires qui provoquent le changement et aboutit à des résultats
- Leadership fondé sur des comportements équitables

PRENDRE DES MESURES STRATÉGIQUES

... car le changement viendra Mise en œuvre du plan d'action et fixation d'objectifs mesurables

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS ET LES ACTIONS QUI ONT ÉTÉ FIXÉES ?

Sous-ministre

Engagements de la SM – D&I

Cadres intermédiaires et supérieurs

Plans d'action

Sous-ministres adjoints

Engagements spécifiques aux secteurs

Groupe de travail anti-racisme

Plan annuel

Employé(e)s

Groupes de travail/
Favoriser la prise d'action

QUELS SONT LES RISQUES DE L'INACTION ?



Allocation des ressources

La confiance dans la direction

LES OBSTACLES

Fatigue du changement et des enjeux

Paralysie d'action

Orientation inconstante dans les domaines fonctionnels

Intégration des principes AR et DEI dans les cadres opérationnels (par exemple, EGR, Vérification, IDLO).

LES POSSIBILITÉS

Soutien public pour passer à l'action

Coaching AR pour les EX / Formation pilote pour les cadres intermédiaires

Initiatives dirigées par les employés

Talents inexploités prêts à contribuer

APPEL À L'ACTION

Avant le 15 avril: **CHOISISSEZ** vos engagements d'action SMA pour l'année fiscale 1 (2021-22)

Avant le 10 mai: **NOMMEZ** votre responsable AR à temps plein pour votre secteur.

Avant le 10 mai: **PUBLIEZ** votre plan d'action à l'interne de l'énoncé de valeurs et des engagements d'action du SMA.