

Notes d'allocution du COMEX

9 décembre 2020

- Nous sommes en bonne voie de mener à bien notre parcours.
- Le Groupe de travail en est maintenant à son 5^e mois d'existence et a le plaisir d'annoncer que la plupart des membres de l'équipe seront en place ce mois-ci.
- Le mois de décembre est souvent une période de réflexion pour moi. Aucun d'entre nous ne savait ce que 2020 nous réservait, mais nous voici en décembre et 2021 approche à grands pas.
- Alors que l'année touche à sa fin, je ressens de la fierté pour le travail réalisé, les conversations profondes et constructives et le soutien que j'ai reçu de votre part en tant que dirigeants.
- Lorsque je suis entrée en fonction, je me sentais dépassée par la tâche à accomplir. Il n'y a pas de recette miracle pour régler la question du racisme. Bien que les défis demeurent importants, vous m'avez tous rappelé, à votre manière, que nous sommes tous dans le même bateau.
- Avant que je commence à m'émouvoir, j'aimerais vous faire part aujourd'hui de quatre principaux points saillants, dont nous pourrions discuter par la suite.

1. Avancer en collaborant et établissant un dialogue avec les employés, les partenaires et les intervenants

- Le [Conseil consultatif de lutte contre le racisme](#) a été créé et compte des représentants de l'ensemble du Ministère.
 - Certaines de nos principales réalisations à ce jour ont contribué aux activités et à l'orientation du groupe de travail, au sondage sur la lutte contre le racisme, à l'ébauche du sondage de départ à l'intention des employés d'IRCC et à la promotion croisée d'événements et d'initiatives de lutte contre le racisme dans leurs propres réseaux.
 - Je tiens également à souligner les contributions significatives des personnes qui m'ont aidée et continuent de m'aider à diriger les efforts des sous-comités qui cerneront mieux les problèmes afin d'éclairer les stratégies :
 - ██████████, Transformation, STSN
 - ██████████, RI, Opérations
 - ██████████, DGRH, Services ministériels

- [REDACTED], DGPRO, Opérations
 - [REDACTED] de RN, Opérations
 - [REDACTED], DGOPCP, Opérations, qui, en plus d'occuper son poste, est coprésidente du Conseil consultatif de lutte contre le racisme et de la communauté des cadres intermédiaires
- J'essaie encore d'améliorer la représentation sectorielle de ce groupe. Cet objectif fait partie de ma liste de choses à faire au début de 2021.
 - Nous avons également collaboré avec d'autres initiatives fédérales de luttes contre le racisme tôt dans le processus.
- Le [Réseau des alliés contre le racisme](#) a été lancé à l'intention des chercheurs d'information, des bénévoles et des influenceurs du Ministère qui sont motivés à transformer ces efforts en un mouvement.
 - Donner aux gens l'impression qu'ils font partie de ce mouvement en assure le succès, de sorte que les alliés et les défenseurs d'IRCC sont occupés à planifier leurs activités pour 2021. Ils mènent notamment des initiatives de lutte contre le racisme envers les personnes asiatiques (mythe de la minorité modèle) et envers les personnes autochtones, et s'efforcent de les lier à d'autres parties de l'organisation, comme les activités du Cercle des peuples autochtones.

2. Transparence et données

- Le [sondage sur la lutte contre le racisme](#) (taux de réponse de 30 %) a été lancé auprès de tous les employés afin d'aider à orienter les décisions en matière de lutte contre le racisme au sein du Ministère, en collaboration avec la [championne du Cercle des minorités visibles](#).
- Le sondage 2020 auprès des fonctionnaires fédéraux constituera également une occasion de recueillir des données.
- Nous planifions également la mise sur pied de groupes de discussion en collaboration avec les Communications et [REDACTED], championne du Cercle des minorités visibles. Ils viseront à explorer plus en profondeur les expériences, les réflexions et les points de vue des personnes racisées et non racisées.

3. Établir la confiance au sein de notre ministère

- Nous avons organisé des [conversations du cercle de confiance](#) dans le cadre desquelles nous avons appris que l'expérience des employés ne correspond pas au point de vue de la direction. Ainsi, nous espérons :

- créer un espace plus sûr où nos collègues qui sont des personnes noires, autochtones ou qui appartiennent à d'autres groupes racisés pourront se réunir et discuter de leurs expériences.
- **Résolution des conflits** – Il sera important de renforcer la capacité à comprendre la nature systémique du racisme afin d'aider les dirigeants à donner le ton, à s'attaquer aux comportements nuisibles .
- **Stratégie et action concrète** – Réunion de travail prévue pour ADM Tactics le 15 janvier 2020 qui sera orientée vers la stratégie de la période 2021 à 2023.

4. Enfin, nous travaillons avec les dirigeants pour les aider à donner l'exemple

- Après avoir [lancé un appel de propositions](#) en vue de trouver des mentors dans le domaine de la lutte contre le racisme pour aider les cadres d'IRCC à comprendre et à entretenir des conversations sur ce sujet, nous sommes heureux de dire que nous avons trouvé des mentors. Il s'agit de [REDACTED] et de [REDACTED] (QMR Consulting). Nous allons définir avec eux une stratégie pour aller de l'avant et nous espérons commencer à faire appel à leurs services à compter de janvier 2021.
- Nous sommes heureux de voir d'autres secteurs d'IRCC se joindre aux efforts du groupe de travail. Par exemple :
 - Mention spéciale au BRC et au Secrétariat des cadres intermédiaires pour l'élaboration d'une série de séances de formation sur la lutte contre le racisme à l'intention des cadres intermédiaires. Plus de détails suivront!
 - Le Comité de leadership des EX qui a organisé un déjeuner et une formation sur la façon de mener des conversations sur la race avec ses pairs.
 - Affaires corporatives intégrées, qui a organisé une incroyable table ronde et une allocution de l'ancien gouverneur.
- Voici quelques questions et commentaires tirés de ces conversations et de Slido.
 - Pensez-vous qu'une véritable réconciliation soit possible?
 - Comment devrions-nous aborder les problèmes de racisme interprovincial au Canada? Par exemple, des propos racistes au travail car la personne est née au Québec?
 - Le colonialisme a engendré des inégalités de classe fondées sur la race. Ces inégalités ont parfois engendré du désespoir qui a mené à des actes frauduleux. Comment pouvons-nous nous protéger contre la fraude sans paraître racistes?
 - Je suis frappée par les descriptions du travail émotionnel nécessaire pour « ne pas céder à la colère » devant des personnes blanches. Que peuvent faire les alliés blancs dans ces situations?

- La représentation à la table est importante. Il est important d'entendre, de respecter et de comprendre ces voix. Comment faire pour y arriver? Il semble y avoir de la résistance.
- Il y a aussi beaucoup de commentaires de gratitude, d'espoir et de solidarité.

Ceci étant dit, je voudrais terminer sur quelques questions

- 1) Qu'avez-vous pensé du volet Diversité et Inclusion du sommet des EX?
- 2) Certains d'entre vous ont pris part à la conversation du cercle de confiance. Je suis curieuse de connaître votre opinion à ce sujet.
- 3) En tant que communauté, que souhaitez-vous réaliser d'ici au mois de décembre 2021? Selon vous, quels genres de conversations aurons-nous à ce moment-là?