



Groupe de travail
Anti-Racisme

Peaufiner la stratégie anti-racisme d'IRCC
COMEX – Le 19 janvier 2022

Objectifs

1. **Bilan** : Sur les progrès et les défis communs rencontrés par l'IRCC et le Gouvernement fédéral du Canada.
2. **Où nous voulons aller** : Positionner tous les secteurs de l'IRCC pour renforcer et prolonger notre stratégie antiracisme (AR), y compris l'engagement des parties prenantes.
3. **Rapport ministériel sur l'AR** : Informer les membres du Comité exécutif sur les rapports trimestriels à venir.



Contexte

- Afin de ne pas perdre notre élan actuel et de canaliser les efforts fournis au cours de la dernière année, le Groupe de travail anti-racisme s'efforce d'orienter le Ministère vers le renforcement et le prolongement de sa stratégie de lutte contre le racisme actuelle d'ici juin 2022.
- L'élaboration de cette stratégie coïncide avec la publication de nouvelles lettres de mandat qui exhortent les organisations à « continuer de [s']attaquer aux inégalités et aux disparités systémiques profondes qui demeurent présentes dans notre tissu social, notamment au sein de nos institutions fondamentales. »
- Les sous-ministres et le Groupe de travail ont également harmonisé leurs efforts avec ceux d'autres ministères, notamment le ministère de la Défense nationale (MDN), Affaires mondiales Canada (AMC) et le ministère de la Justice (MdJ). Dans le cadre de ces consultations et de la réponse de toutes les institutions fédérales à l'Appel à l'action du greffier, nous avons discuté des points suivants :
 - Thèmes communs et approches utilisées par les institutions
 - Principales réalisations de chaque ministère
 - Initiatives conjointes proposées en matière de lutte contre le racisme
 - Modèles de maturité pour suivre les progrès de l'organisation (annexes B et C)

Bilan :

Exemples d'initiatives d'AR par secteur

Secteur des services ministériels

- Présentation à tous les employés sur le thème "Transformer la fragilité des blancs en humilité des blancs".
- Programme de mentorat/parrainage plus
- Nouvelles bases de représentation de l'IRCC
- Programme de développement du leadership de McKinsey
- Banque des talents EX-01

Secteur des politiques stratégiques et des programmes

- Recherche à l'aide du critère de la race pour comprendre le taux élevé du modèle de capital humain en immigration, des programmes et des politiques
- Développer une structure sur les bases de données et l'analyse.
- Évaluation de l'équité raciale, diversité et inclusion du programme de la citoyenneté

Secteur de l'établissement et de l'intégration

- Collecte des données sur la composition raciale des cadres et des conseils d'administration des fournisseurs de services. Renforcement des compétences culturelles dans la prestation de services à l'avenir
- Subventions pour les initiatives antiracistes (par exemple l'initiative d'amélioration de la prestation des services (APS); les relations entre les nouveaux arrivants et les personnes autochtones; et des conseils pour des projets (par exemple, LIP et RIF) qui déterminent que les initiatives antiracisme sont acceptables dans le cadre de leur travail
- Analyse des données désagrégées sur la race et des résultats pour informer comment les services peuvent s'améliorer.

Finances, sécurité et l'administration

- Critère d'évaluation en diversité et l'inclusion pour les soumissionnaires des approvisionnements importants, tels que la Modernisation des plateformes numériques;
- Campagnes de recrutement externes pour des employés autochtones et racialisés.

Dirigeant principal de l'information et STSN

- Participation dans le groupe de travail du programme des apprentis en technologie (TI) offert par ESDC pour augmenter l'embauche des personnes autochtones
- Nouvelle version d'un système d'algorithme de reconnaissance faciale. Le système réduit le nombre d'erreurs à travers divers groupes
- Amélioration du Système canadien d'identification biométrique aux fins d'immigration (SCIBI) afin de réduire les biais en fonction de l'âge, l'ethnicité, le sexe, etc.

Communications

- Section sur l'antiracisme dans le sommaire d'après-midi et contenu sur la diversité, l'équité et l'inclusion sur le site Connexion.
- Résultats de sondages et des groupes de consultations sur l'antiracisme ont été publiés sur le site Connexion.

Opérations

- Surveiller et partager la prestation de services et les engagements sur l'AR pris par le ComEx.
- Stratégies pour augmenter la représentation des groupes EEs
- Initiatives de la gestion des personnes, y compris le camp des carrières et le Programme portant sur "les conversations joyeuses" afin que les employés puissent maintenir leur langue seconde.

Bilan : À l'extérieur d'IRCC

À l'échelle du gouvernement

(réponses à l'Appel à l'action du greffier)

- Il est trop tôt pour parler des résultats; les réponses à l'Appel à l'action du greffier témoignent d'un enthousiasme
- Engagement accru des cadres supérieurs dans les réseaux d'employés issus de la diversité ; dans certains cas, financement supplémentaire
- Initiatives de recrutement ciblées pour combler des lacunes en matière de représentation
- Formation supplémentaire : préjugés inconscients, création d'espaces sûrs et lutte contre le racisme
- Mise en place de nouvelles structures (environ 20 secrétariats de lutte contre le racisme) ou financement supplémentaire pour les structures existantes
- Nouveau comité consultatif fédéral au niveau des Sous-ministres adjoints sur les données désagrégées (présidé par StatsCan)

AMC, MDN, MdJ, IRCC (initiatives communes)

- Élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme qui comporte des approches communes et des mesures ciblées
- Établissement de nouveaux critères en matière de représentation à tous les niveaux en utilisant la disponibilité sur le marché du travail
- Perfectionnement professionnel (parrainage, recrutement ciblé) et initiatives de formation
- Partenariats : Notre équipe composée de quatre ministères agit en tant que groupe de rétroaction pour les organismes centraux et soutient les autres secrétariats de lutte contre le racisme

Bilan : Difficultés communes

Les mentalités profondément enracinées/la socialisation et les déséquilibres de pouvoir ancrés dans la hiérarchie nuisent à la capacité de la fonction publique fédérale à inculquer et à renforcer les valeurs antiracistes.

À l'échelle du gouvernement

- Déresponsabilisation institutionnelle et manque de transparence
- Préoccupations quant à la conformité à la réglementation relative à la fonction publique et manque de données désagrégées entraînant une aversion pour le risque
- L'engagement/les actions de l'organisation ne se répercutent pas sur les employés au niveau opérationnel, ce qui entraîne un certain scepticisme
- Manque de ressources consacrées à l'exécution de ce travail

AMC, MDN, MdJ

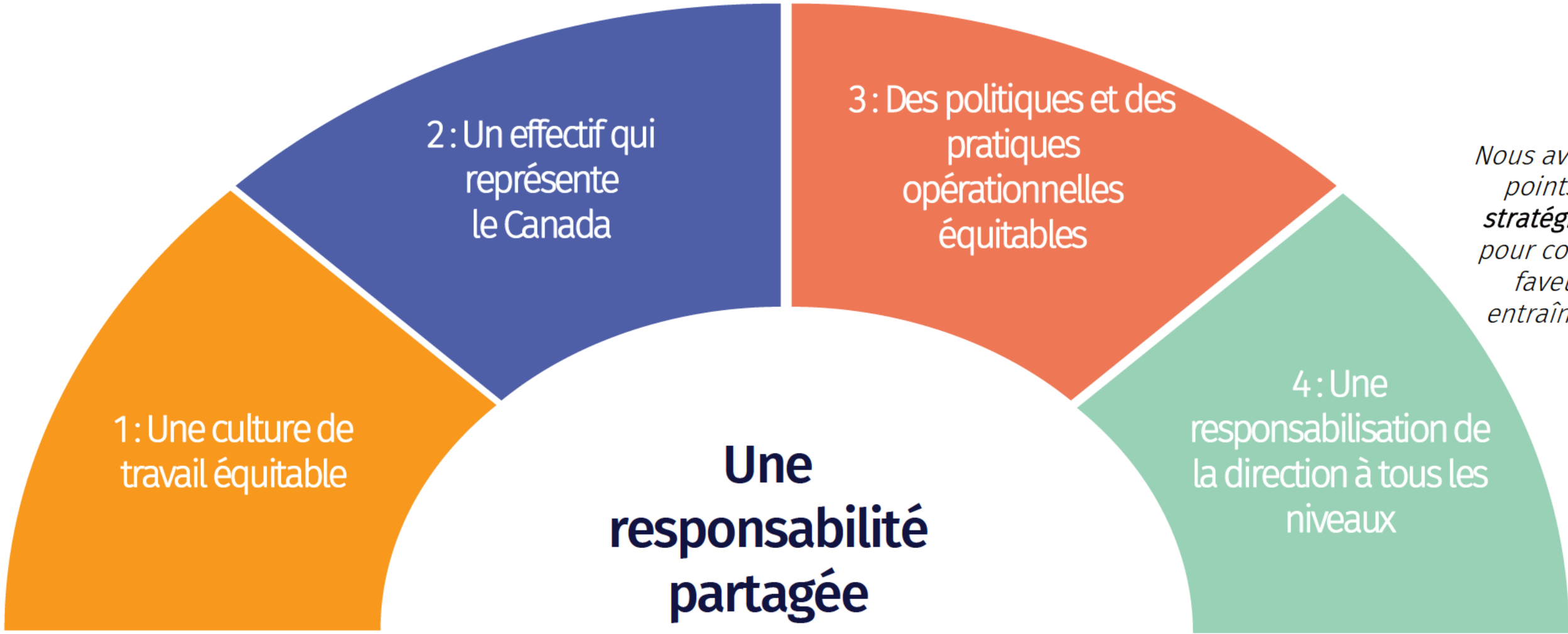
- Réticences en raison des risques sur le plan juridique et médiatique relatifs au travail de lutte contre le racisme
- Difficulté à mesurer les progrès associés aux efforts de lutte contre le racisme (indicateurs de rendement clés/certains aspects sont plus difficiles à mesurer)
- Manque de soutien pour les employés qui ont vécu des traumatismes et pour les gestionnaires qui ont besoin d'aide pour aborder ces questions

Propres à IRCC

- Écarts dans l'approche utilisée pour examiner les politiques et les programmes sous l'angle de la lutte contre le racisme
- Engagement inégal des parties prenantes/capacité inégale des ressources
- L'évolution constante des priorités ministérielles (Afghanistan, COVID-19, 401 000 admissions) nuit à la rapidité des changements dans l'intégration de la lutte contre le racisme
- Lacunes dans les données (collecte de données fondées sur la race) et attente des directives de Statistique Canada

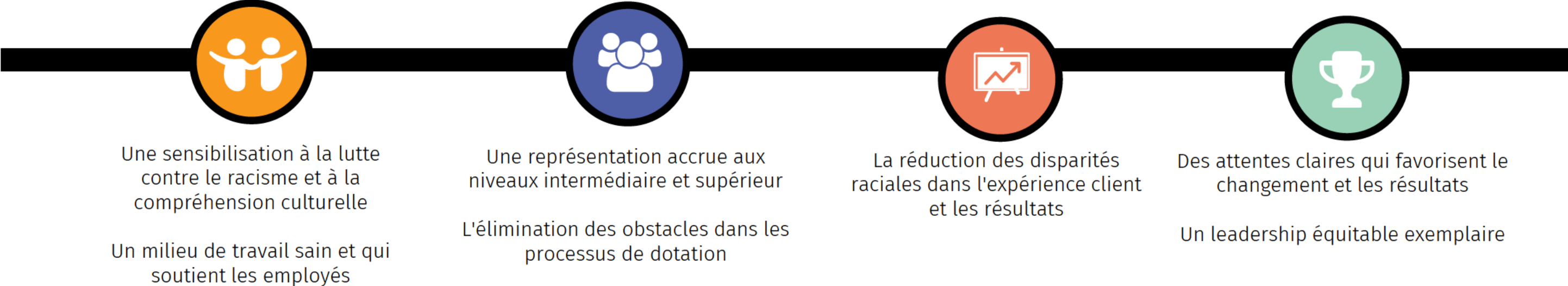
Notre stratégie actuelle de lutte contre le racisme

Objectifs :



*Nous avons besoin d'une **diversité** de points de vue pour élaborer une **stratégie** et un **plan d'action** conçus pour combler nos lacunes, qui ont la faveur de nos employés, et qui entraînent des changements et des résultats durables.*

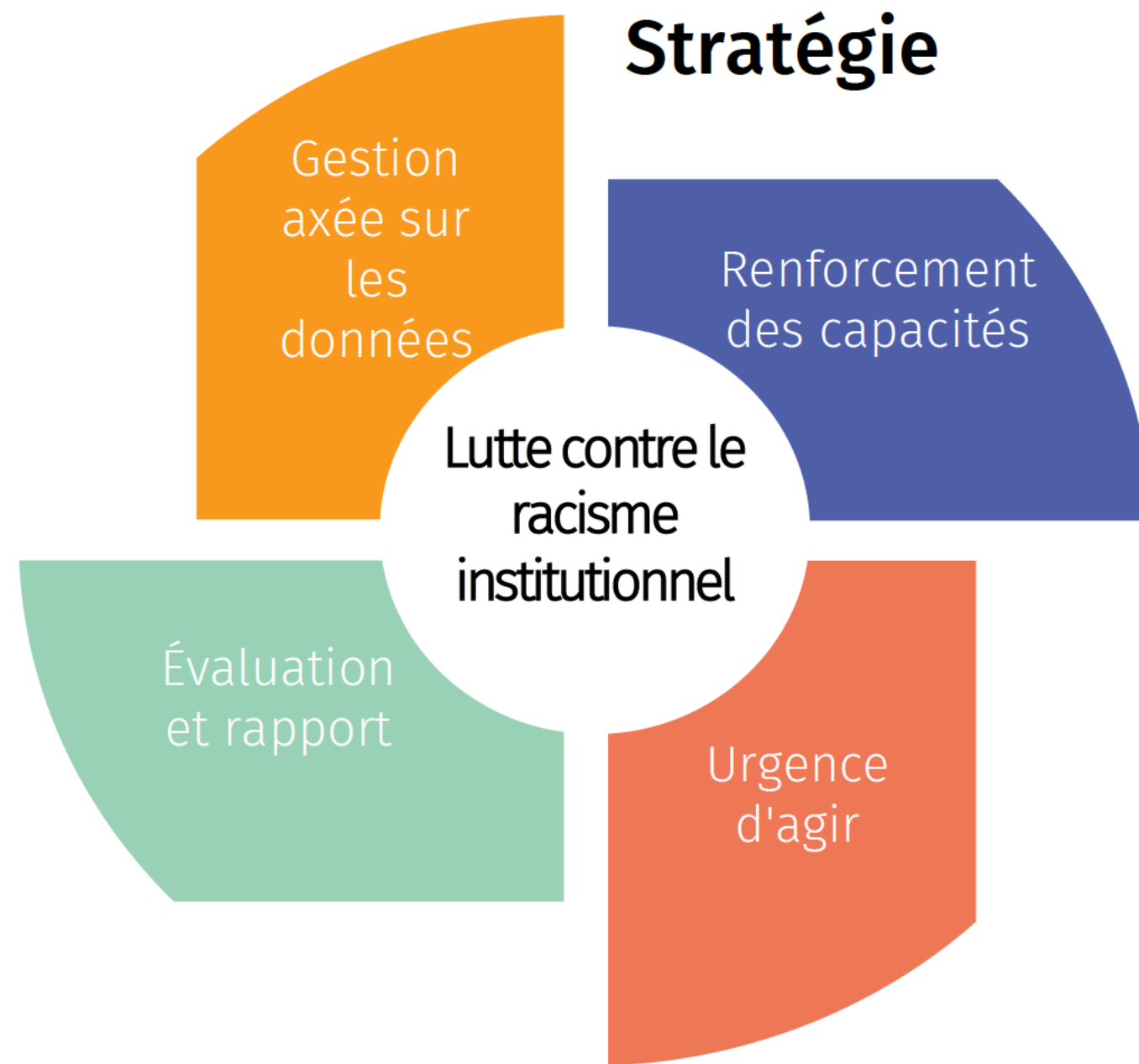
Résultats :



Stratégie et plan d'action de lutte contre le racisme

« Il faut que les Canadiens de chacune des régions du pays puissent se reconnaître dans les priorités de notre gouvernement et dans ce que nous réalisons. Je m'attends à ce que vous collaboriez, en votre qualité de ministre, avec diverses communautés dans un souci d'inclusion et cherchiez activement à obtenir les divers points de vue des Canadiens et à les intégrer dans votre travail. »

– Lettre de mandat d'IRCC



Plans d'action



- Objectifs
- Mesures
- Échéanciers
- Responsables
- Indicateurs/mesures
- Production de rapports
- Besoins en ressources

Responsabilité
Gestion du changement par le renforcement de la confiance
Investissement de temps et de ressources

Aperçu proposé de la Stratégie anti-racisme d'IRCC

« Nous croyons que des mesures soutenues sont nécessaires pour composer avec les séquelles du racisme et que **chaque** employé doit faire sa part. »

– Engagement d'IRCC à l'égard de la lutte contre le racisme

Vision

- Institution engagée dans la lutte contre le racisme
- Équité raciale pour tous : Personnes autochtones, noires et groupes racialisés
- Mener à bien le mandat d'IRCC : «un Canada plus fort»

Prémisse

- Travail générationnel
- Les mesures prises aujourd'hui détermineront les résultats futurs en matière d'immigration au Canada
- Cadre équitable : concentrer les ressources sur les groupes les plus défavorisés
- Intersectionnel

Portée/Axe prioritaire

- Couvre une période de cinq ans (prend en compte les mesures de 2021 à 2026)
- Interne (Gestion des ressources humaines) et externe (Politiques et programmes, Prestation de services)

Approche

- Modification des systèmes
- Multiples approches : descendante, médiane, ascendante
- Collaborative : éliminer le cloisonnement
- Itérative : commencer là où nous en sommes, réfléchir, apprendre et ajuster au fur et à mesure.
- Adaptée aux besoins uniques des divers groupes
- Être courageux. Établir la confiance
- Intégration au sein de l'institution pour un changement réel au fil du temps

Mesures

- Exemples passés : énoncé de valeur de lutte contre le racisme d'IRCC, engagements du sous-ministre + lettre du Bureau du Conseil privé, engagements des sous-ministres adjoints et des secteurs
- Futures mesures : plans d'action sectoriels

Responsabilité

- Résultats d'IRCC en matière de lutte contre le racisme et cadre ministériel sur la transparence
- Modèle logique et indicateurs de rendement clés (IRCC)
- Audit interne

Données nécessaires à l'actualisation de la stratégie anti-racisme

Résultats et cadre sur la transparence

- Intégration de la lutte contre le racisme dans les outils de gestion du rendement existants (c.-à-d. le plan ministériel, le rapport sur les résultats ministériels, le cadre ministériel des résultats, le cadre de responsabilisation de gestion, les évaluations de la gestion du rendement, le cadre de vérification, les évaluations, etc.)
- Résultats d'IRCC en matière de lutte contre le racisme et cadre ministériel sur la transparence (modèle logique et IRC)

Exemples actuels

- Collaboration avec les autres secrétariats fédéraux de lutte contre le racisme
- Stratégies de lutte contre le racisme adoptées par d'autres ordres de gouvernement et d'autres secteurs

Parties prenantes externes

- Organisations non gouvernementales clés
- Universités, avocats et consultants
- Groupes consultatifs (par exemple, le Groupe consultatif des jeunes)
- Clients



Recommandations du Groupe de travail anti-racisme (GTAR)

- Conseil consultatif sur l'anti-racisme (au sein d'IRCC)
- Sous-comités du GTAR

Mesures prises par les secteurs d'IRCC

- Engagements sectoriels en matière de lutte contre le racisme
- Plans d'action sectoriels
- Groupes de travail en matière de lutte contre le racisme avec des responsables des secteurs en matière de lutte contre le racisme (à déterminer)

Parties prenantes internes

- Réseaux d'employés et liés à la diversité, l'équité et l'inclusion
- Syndicats
- Secteurs d'activité

Engagement des employés

Faire connaître le processus de développement et le produit à tous les employés d'IRCC afin de les sensibiliser, de les faire adhérer et de les inciter à prendre des mesures pour faire progresser les objectifs du Ministère en matière d'anti-racisme

Calendrier proposé

*D'autres points de contrôle seront prévus pendant cette période

Sur la voie d'une Stratégie anti-racisme plus forte

Étape 1 : Planification, Consultation et février 2022

- Consultation par les secteurs et le GTAR à plan ouvert sur la stratégie et les plans sectoriels
- Développement, socialisation et finalisation des plans d'action par les secteurs

Étape 2 : Consolidation & Révision avril 2022

- GTAR met à jour la stratégie en se basant sur les données de la Phase 1 et avec l'appui des secteurs
- Les Communications peaufinent l'ébauche et fournissent la conception visuelle

Étape 3 : Approbations & Diffusion de la stratégie juin 2022

- Approbation de la gouvernance : Le Conseil consultatif du groupe de travail anti-racisme, le Comité des directeurs généraux (DG), le Comité Exécutif (ComEx); le Comité de gestion des enjeux (CGE), le Comité corporatif et financier (CCF) et la sous-ministre adjoint(e) (SMA)
- Publication du document de la stratégie à l'interne et à l'externe

Étape 4 : Mise en œuvre, Mobilisation & Évaluation mi-chemin juin 2022 à juillet 2024

- Les secteurs mettent en œuvre leurs plans d'action et continuent l'engagement avec les parties prenantes
- Les secteurs dirigent les résultats à mi-point de l'évaluation de la stratégie
- Le GTAR font leur sortie de travail en 2024

Étape 5 : Intégration de la stratégie juillet 2024 à mars 2026

- Les secteurs dirigent les résultats finaux de l'évaluation de la stratégie
- Les secteurs créent et continuent de mettre en œuvre des versions itératives de la stratégie
- Le travail du GTAR est partagé à travers le département d'IRCC

Quelles sont nos attentes à votre égard?

Comment allons-nous vous appuyer?

SMA

- Les SMA et leurs bureaux doivent travailler avec les responsables des secteurs en matière de lutte contre le racisme (annexe A) pour élaborer un plan d'action propre à leur secteur d'ici le 11 avril 2022. Ceux-ci doivent s'harmoniser avec les [engagements sectoriels dans la lutte contre le racisme](#).
- Déterminer les principales parties prenantes internes et externes.
- Le plan d'action doit prévoir d'offrir régulièrement des occasions de consulter les parties prenantes internes et externes respectives sur la stratégie et les plans d'action d'IRCC en matière de lutte contre le racisme. Ce plan d'action, qui est essentiel pour maintenir la confiance, nous permettra de tenir [notre engagement à faire preuve de transparence](#).

GTAR

- Notre rôle principal sera de tisser toutes les pièces pour créer un histoire complète.
- Favoriser la collaboration entre les responsables des secteurs en matière de lutte contre le racisme grâce à la tenue de réunions régulières et aux interactions informelles.
- Le GTAR fournira une trousse de mobilisation et des outils pour aider les secteurs et les responsables de la lutte contre le racisme à cibler et à préparer des activités de sensibilisation internes/externes.
- Le GTAR dirigera une partie des consultations internes (c.-à-d. avec les réseaux d'employés et liés à la diversité, l'équité et l'inclusion, les champions, les cadres intermédiaires, les communautés fonctionnelles et les syndicats nationaux).
- Partager les meilleures pratiques des autres organisations du gouvernement fédéral et des autres secteurs.
- Mettre plus d'emphasis sur les mesures de progrès à travers le développement des mesures d'évaluations.

Rapports d'information ministériels

Les secteurs seront invités à produire des rapports trimestriels sur les mesures prises pour lutter contre le racisme; le tableau de bord est en cours d'élaboration.



Rapports ministériels et rapports
sous-ministres
Débutent en février 2022

- Tableau trimestriel décrivant les principales mesures prises par les ministères pour lutter contre le racisme systémique; accent particulier sur le progrès de la représentation à tous les niveaux et les données qualité des sondages dès disponibles.
- GTAR et SMAs continueront à faire des rapports régulièrement dans le cadre de réunions bilatérales avec les sous-ministres et la gouvernance.

Questions

1

- Quels aspects de la stratégie proposée considérez-vous comme étant les plus grands défis pour le Ministère et votre secteur?
- Comment le GTAR et vos secteurs peuvent-ils relever ces défis?


2

- Quel rôle le ministre devrait-il jouer pour aider le Ministère à écouter et à mobiliser les parties prenantes externes?
- Quels sont les prochains points de contact en matière d'engagement que nous pouvons utiliser de manière proactive?

3

- Sommes-nous à l'aise avec l'échéancier proposé?

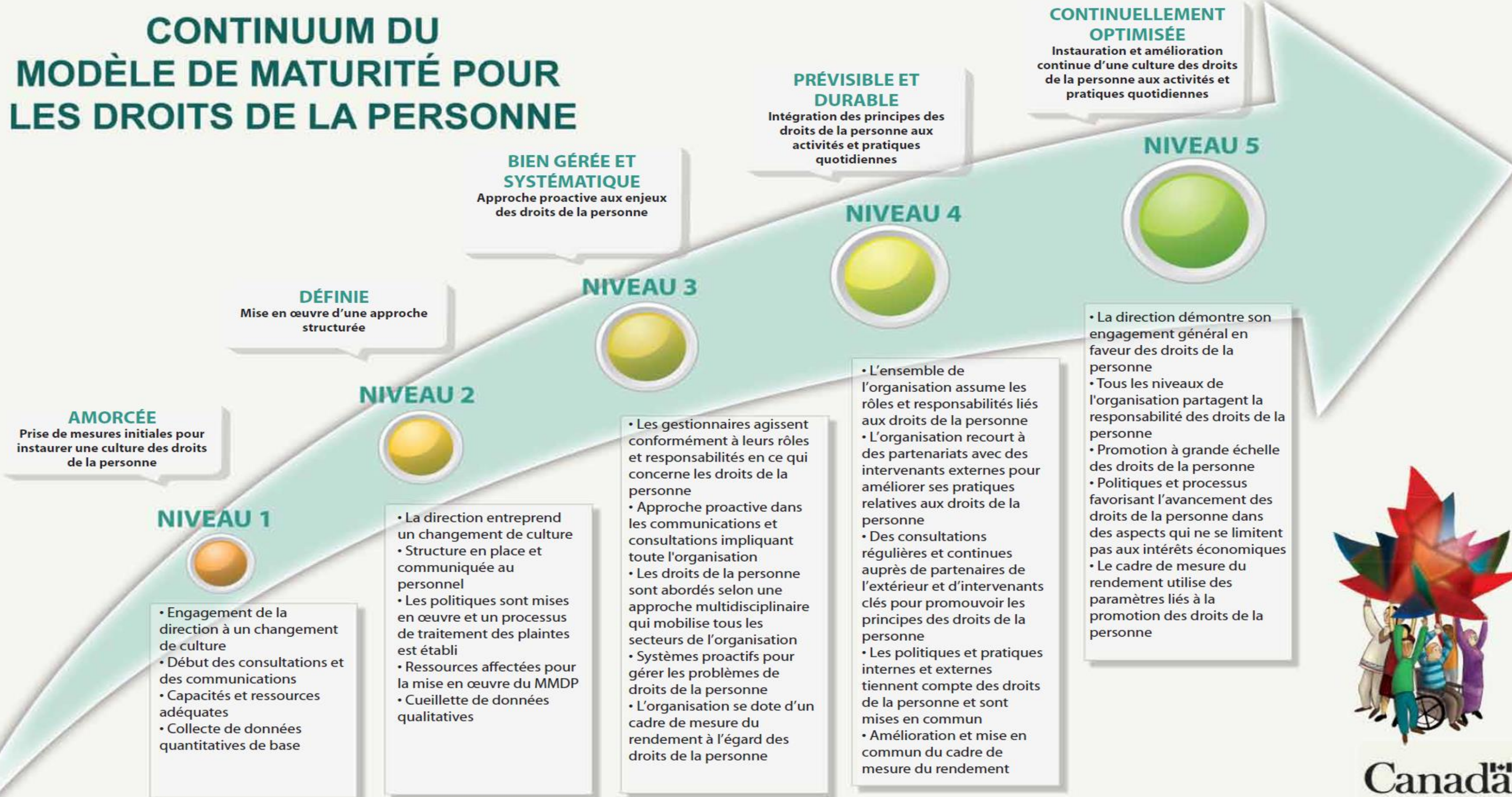
Annexe A : Responsables des secteurs

Secteur	Responsable de secteur en matière de lutte contre le racisme
Services ministériels Dirigeant principal de l'information et Transformation et solutions numériques Dirigeant principal des finances et Contrôleur général	
Établissement et intégration	
Politiques stratégiques et de programmes	
Opérations BSM, Réintégration à la suite de la pandémie de COVID-19	
BSM, Communications	
BSM, Dirigeant principal de la vérification	
BSM, Avocat général principal	





CONTINUUM DU MODÈLE DE MATURITÉ POUR LES DROITS DE LA PERSONNE



Continuum sur la façon de devenir une institution antiraciste et multiculturelle

MONOCULTUREL		MULTICULTUREL		ANTIRACISTE		ANTIRACISME MULTICULTUREL	
Les différences raciales et culturelles sont considérées comme des défauts		la tolérance des différences raciales et culturelles		les différences raciales et culturelles sont considérées comme des atouts			
1. Exclusif une institution ségréguée	2. Passif Une institution "club".	3. Le changement symbolique Une institution multiculturelle	4. Changement d'identité Une institution antiraciste	5. Le changement structurel Une institution en mutation	6. Entièrement inclusif Une institution transformée dans une société transformée		
<ul style="list-style-type: none"> Exclusion ou ségrégation intentionnelle et publique des Afro-Américains, des Amérindiens, des Latinos et des Asiatiques. Appliquer intentionnellement et publiquement le statu quo raciste par le biais des institutions. L'institutionnalisation du racisme comprend des politiques et pratiques officielles, des enseignements et des prises de décision à tous les niveaux. Elle s'accompagne généralement de politiques et de pratiques intentionnelles similaires à l'égard d'autres groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les handicapés, les personnes âgées et les enfants, les lesbiennes et les gays, les citoyens du tiers monde, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Tolérante à l'égard d'un nombre limité de personnes de couleur ayant une perspective et des références "appropriées". Peut encore secrètement limiter ou exclure les personnes de couleur en contradiction avec les politiques publiques. Continue à maintenir intentionnellement le pouvoir et le privilège des Blancs à travers ses politiques et pratiques officielles, ses enseignements et ses prises de décision à tous les niveaux de la vie institutionnelle. Déclare souvent : "Nous n'avons pas de problème". 	<ul style="list-style-type: none"> Se prononce officiellement sur la politique de diversité multiculturelle. Se considère comme une institution "non raciste" avec des portes ouvertes aux personnes de couleur. Réalise des efforts d'inclusion intentionnels, en recrutant "quelqu'un de couleur" dans les comités ou le personnel du bureau La vision élargie de la diversité inclut d'autres groupes socialement opprimés, tels que les femmes, les handicapés, les personnes âgées et les enfants, les lesbiennes et les gays, les citoyens du tiers monde, etc. <p>Mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> "Pas ceux qui font des vagues" Peu ou pas de changement contextuel dans la culture, les politiques et la prise de décision Est encore relativement peu conscient des schémas persistants de privilèges, de paternalisme et de contestation. 	<ul style="list-style-type: none"> Compréhension croissante du racisme comme obstacle à une diversité effective Développe une analyse du racisme systémique Parrainage de programmes de formation à la lutte contre le racisme Nouvelle conscience du pouvoir et du privilège institutionnalisés des Blancs Développement d'une identité intentionnelle en tant qu'institution "antiraciste". Commence à développer une responsabilité envers les communautés opprimées par le racisme. Engagement croissant en faveur du démantèlement du racisme et de l'élimination de l'avantage inhérent des Blancs. <p>Mais...</p> <ul style="list-style-type: none"> Les structures institutionnelles et la culture qui maintiennent le pouvoir et les privilèges des Blancs sont toujours intactes et relativement intouchées. 	<ul style="list-style-type: none"> S'engage dans un processus de restructuration institutionnelle intentionnelle, basé sur une analyse et une identité antiracistes. Audite et restructure tous les aspects de la vie institutionnelle pour garantir la pleine participation des personnes de couleur, y compris leur vision du monde, leur culture et leur mode de vie. Mettre en place des structures, des politiques et des pratiques de prise de décision inclusive et d'autres formes de partage du pouvoir à tous les niveaux de la vie et du travail de l'institution. S'engage à lutter pour démanteler le racisme dans la communauté au sens large, et établit des lignes de responsabilité claires envers les communautés opprimées par la race. La diversité multiculturelle antiraciste devient un atout institutionnalisé. Redéfinit et reconstruit toutes les relations et activités dans la société, sur la base d'engagements antiracistes. 	<ul style="list-style-type: none"> Vision future d'une institution et d'une communauté plus large qui a surmonté le racisme systémique. La vie de l'institution reflète la pleine participation et le pouvoir partagé avec divers groupes raciaux, culturels et économiques dans la détermination de sa mission, de sa structure, de ses membres, de ses politiques et de ses pratiques. Une pleine participation aux décisions qui façonnent l'institution et l'inclusion de cultures, de styles de vie et d'intérêts divers. Un sentiment de communauté restaurée et de bienveillance mutuelle Alliés des autres dans la lutte contre toutes les formes d'oppression sociale. 		

Annexe D – Modèle de plan d'action (avec exemple)

Chaque secteur aurait un tableau qui lui serait propre.

Engagement	Principaux responsables	Unités de soutien	Initiatives	Échéanciers	Indicateurs de rendement clés
1) Promouvoir activement la lutte contre le racisme et communiquer nos attentes et les résultats afin de favoriser un changement positif dans la culture d'IRCC.	GTLR	Inclusivité, diversité et langues officielles (IDLO) Réseau des employés noirs Communications ...	1. Mois de l'histoire des Noirs, etc. 2. Cercles de confiance 3. Intégration de la lutte contre le racisme dans les outils de gestion du rendement existants 4. ...	Étape 1 : • Janvier à mars 2022 : point 1 • Mars à juin 2022 : point 2 Étape 2 : Étape 3 : ...	1. L'opinion évolue dans les sondages 2. Le nombre de plaintes/cas de discrimination diminue 3. La trajectoire professionnelle s'égalise entre les groupes 4. ...
2) Entamer, de façon proactive, un dialogue qui normalise les discussions au sujet du racisme et des obstacles systémiques.
...