

Résultats du sondage anti-racisme auprès des employé(e)s d'IRCC

Comité exécutif

Le 20 janvier 2021



Au programme aujourd'hui



- 1 Allons-y...
- 2 Répartition des réponses
- 3 Trois grands défis pour les employés ont été mis en évidence par le sondage
- 4 Stratégies préférées des employés
- 5 Discussion libre

Allons-y...

Depuis le décès de George Floyd en mai 2020, les 100 plus grandes entreprises nord-américaines ont pris les mesures suivantes :

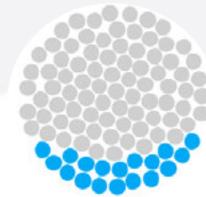
32 % Faire une déclaration



22 % Prendre des engagements externes



18 % Prendre des engagements internes



• Source : Rapport de MckInsey Consulting

1

Faire une déclaration pour l'organisation

2

S'engager à l'égard d'objectifs-repères

3

Rechercher/Recueillir des données

4

Agir pour apporter des changements

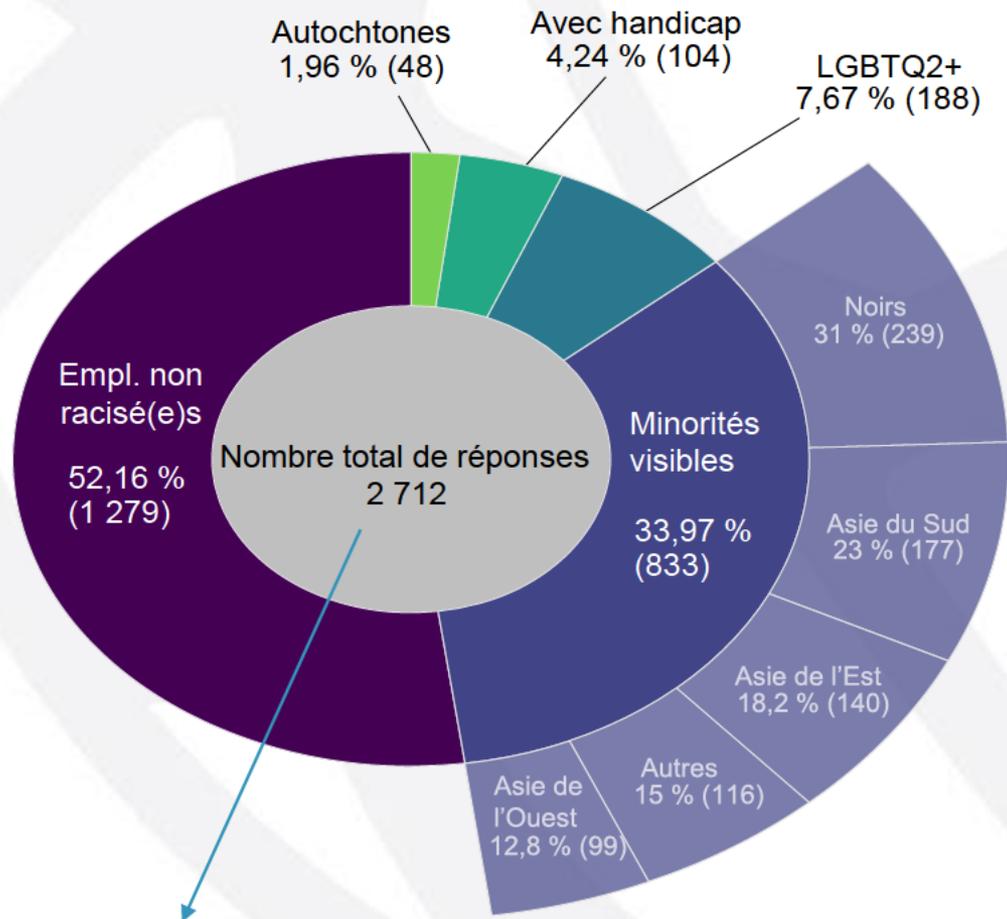
5

Évaluer et réviser

Méthodologie

- Le sondage d'IRCC sur la lutte contre le racisme a été envoyé en novembre 2020. Le sondage est resté ouvert pendant une période de trois semaines.
- Public cible : tout le personnel à l'échelle du ministère, y compris les employé(e)s travaillant dans les missions à l'étranger
- Les questions étaient centrées sur les pratiques en matière de gestion du personnel.
- La plupart des questions étaient à choix multiple. Certaines étaient d'ordre qualitatif où les employé(e)s pouvaient élaborer
- Les tests statistiques indiquent une différence statistique importante entre les différents groupes.

Répartition des réponses



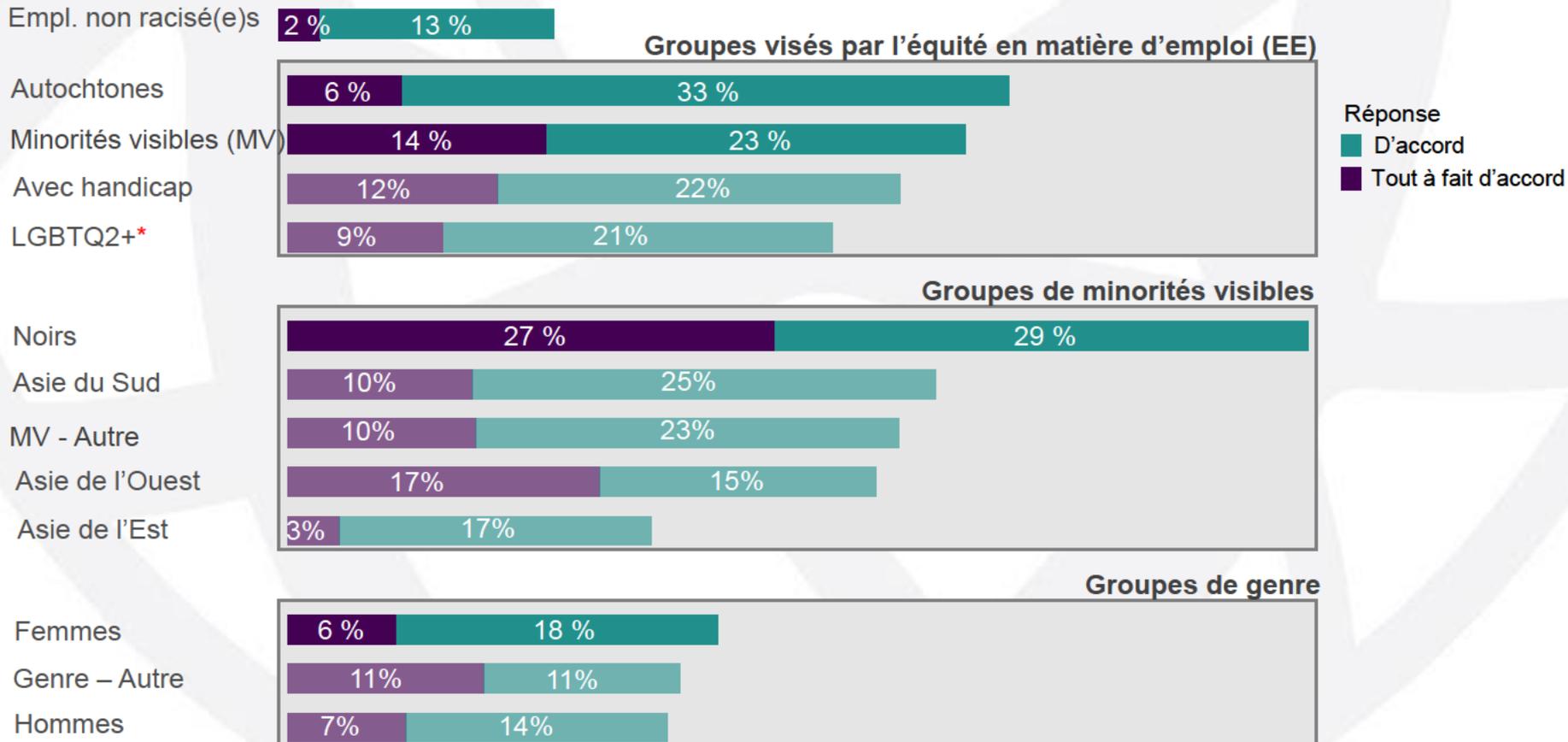
Taux de réponse du Ministère : 29,6 %

Répartition des minorités visibles (MV)

- **Asie du Sud**
 - ⇒ Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est, Asiatiques du Sud-Est
- **Asie de l'Est**
 - ⇒ Japonais, Coréens, Philippines, Chinois
- **Asie de l'Ouest**
 - ⇒ Non-Blancs – Asie de l'Ouest/Afrique du Nord/Arabe
- **Autre**
 - ⇒ Non-Blancs – Latino-américains, métis

Existe-t-il de la discrimination?

Il y a de la discrimination contre des personnes de races et d'origines ethniques différentes à IRCC



* Ce groupe n'est pas couvert par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour les besoins de ce sondage, nous les avons mis dans cette catégorie.

Défis des employé(e)s

1. Moins de possibilités d'emploi et présence d'obstacles à la croissance professionnelle

- Accès à la formation linguistique
- Moins d'affectation intérimaires
- Accès à du mentorat

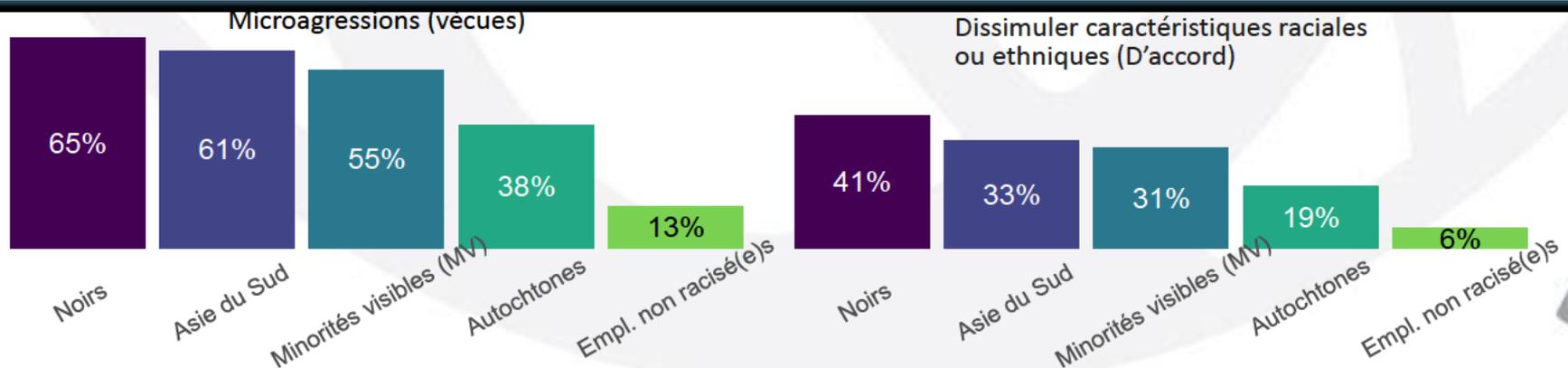
« Je suis surpris de voir que les meilleurs candidats ne correspondent jamais à une personne de couleur ou à une personne qui ne fait pas partie du petit cercle fermé » – employé

2. Confiance en la haute direction

- Réponse insatisfaisante/pas de réponse de la direction
- Aucune stratégie/action réelle perçue

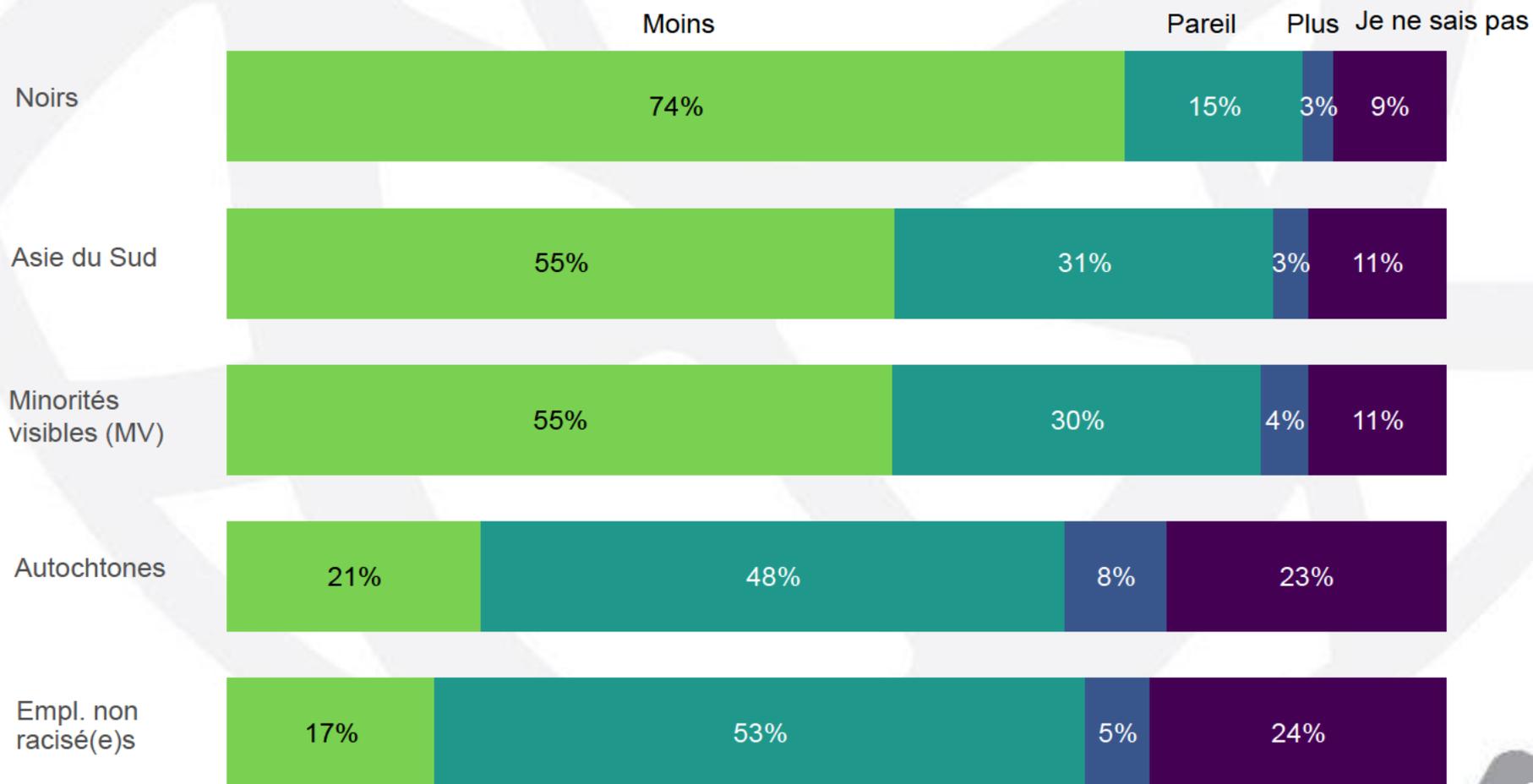
« J'ai entendu des cadres supérieurs dire qu'ils estiment que les témoignages de racisme sont exagérés » – employé

3. Biais systémique et manque d'inclusion



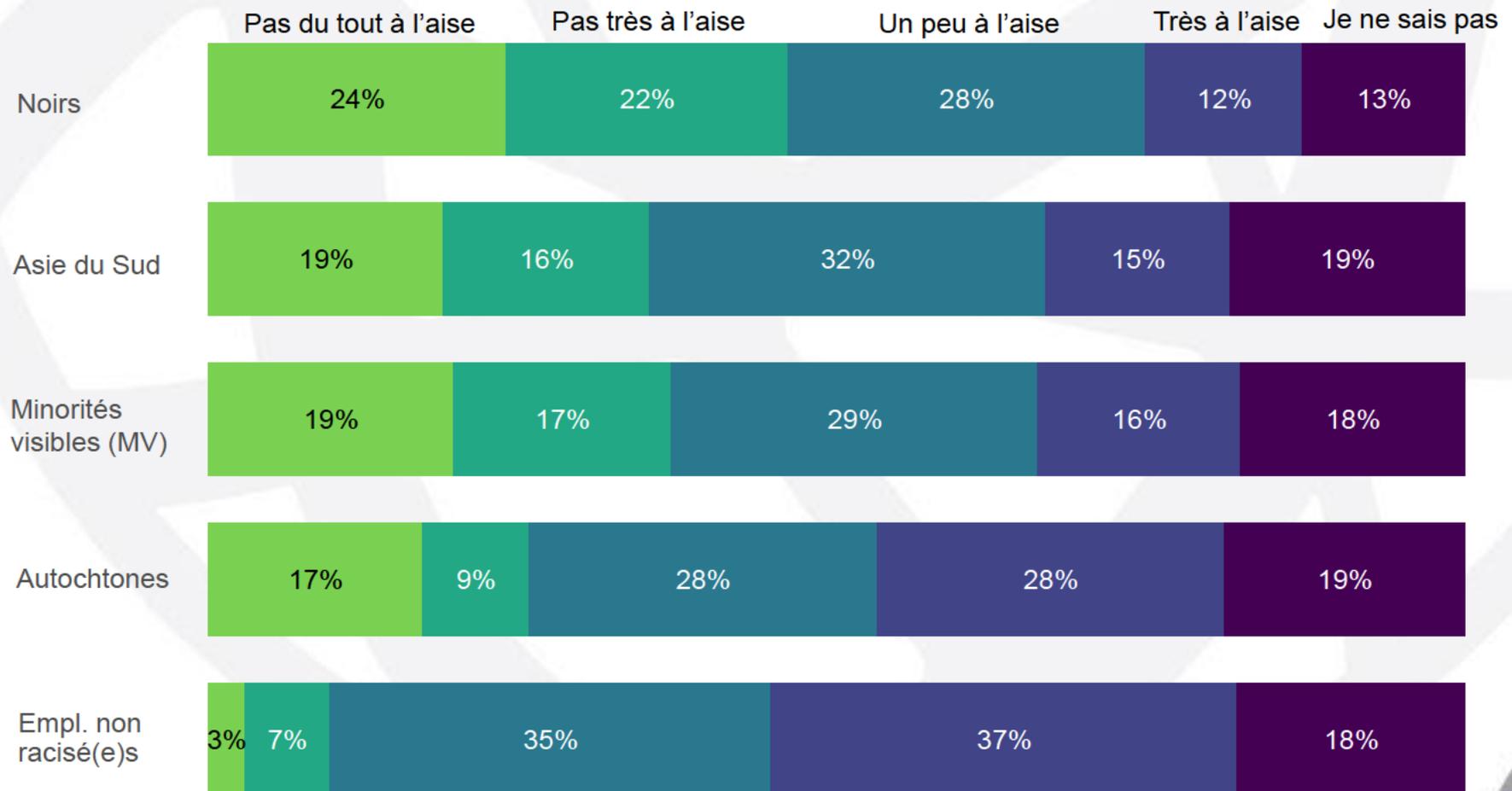
Défi n° 1 : Possibilités de carrière

Les personnes de races/origines ethniques différentes ont-elles autant de possibilités que les Blancs?



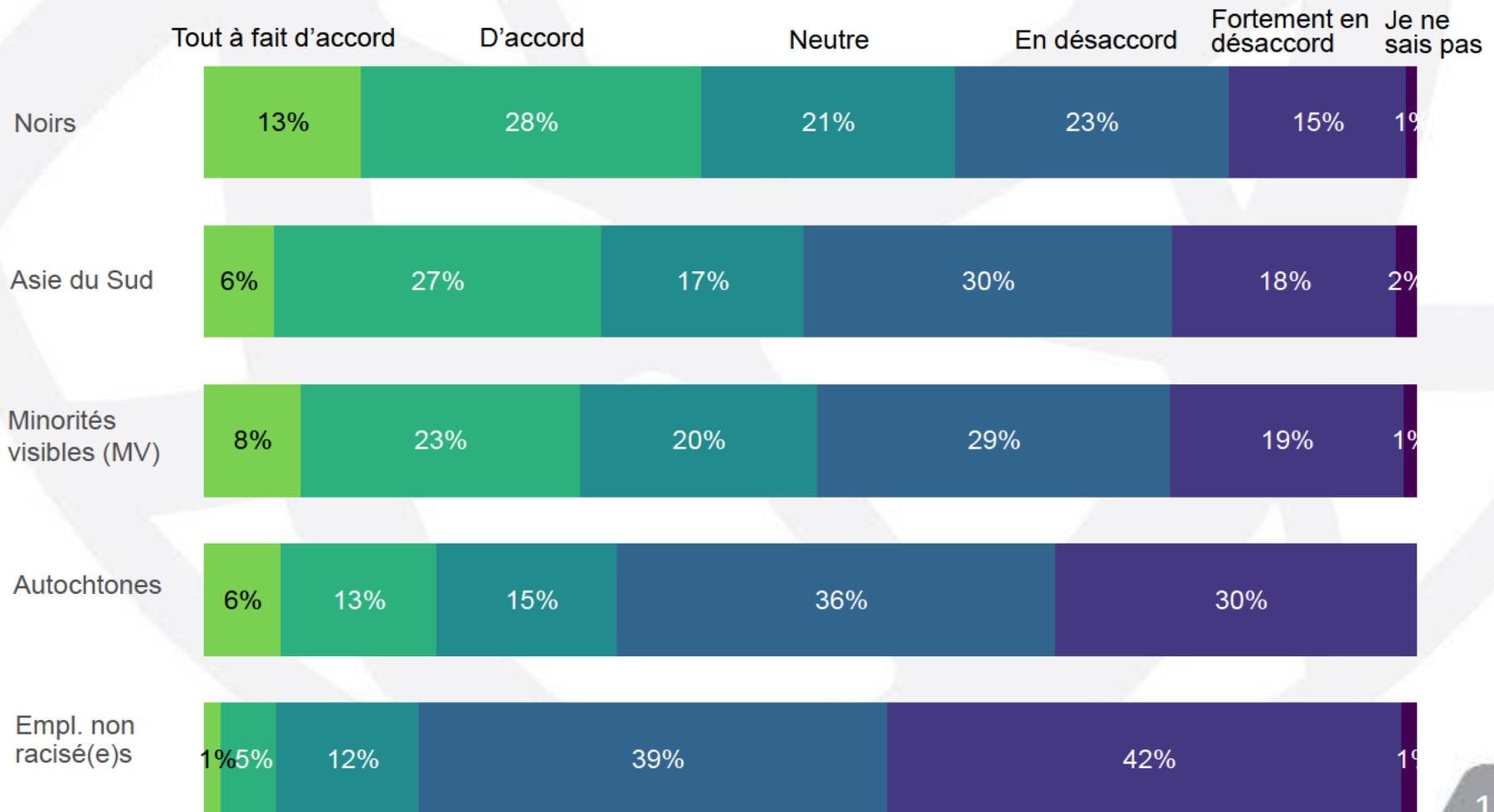
Défi n° 2 : Confiance en la direction

Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de parler de racisme/discrimination à la direction?



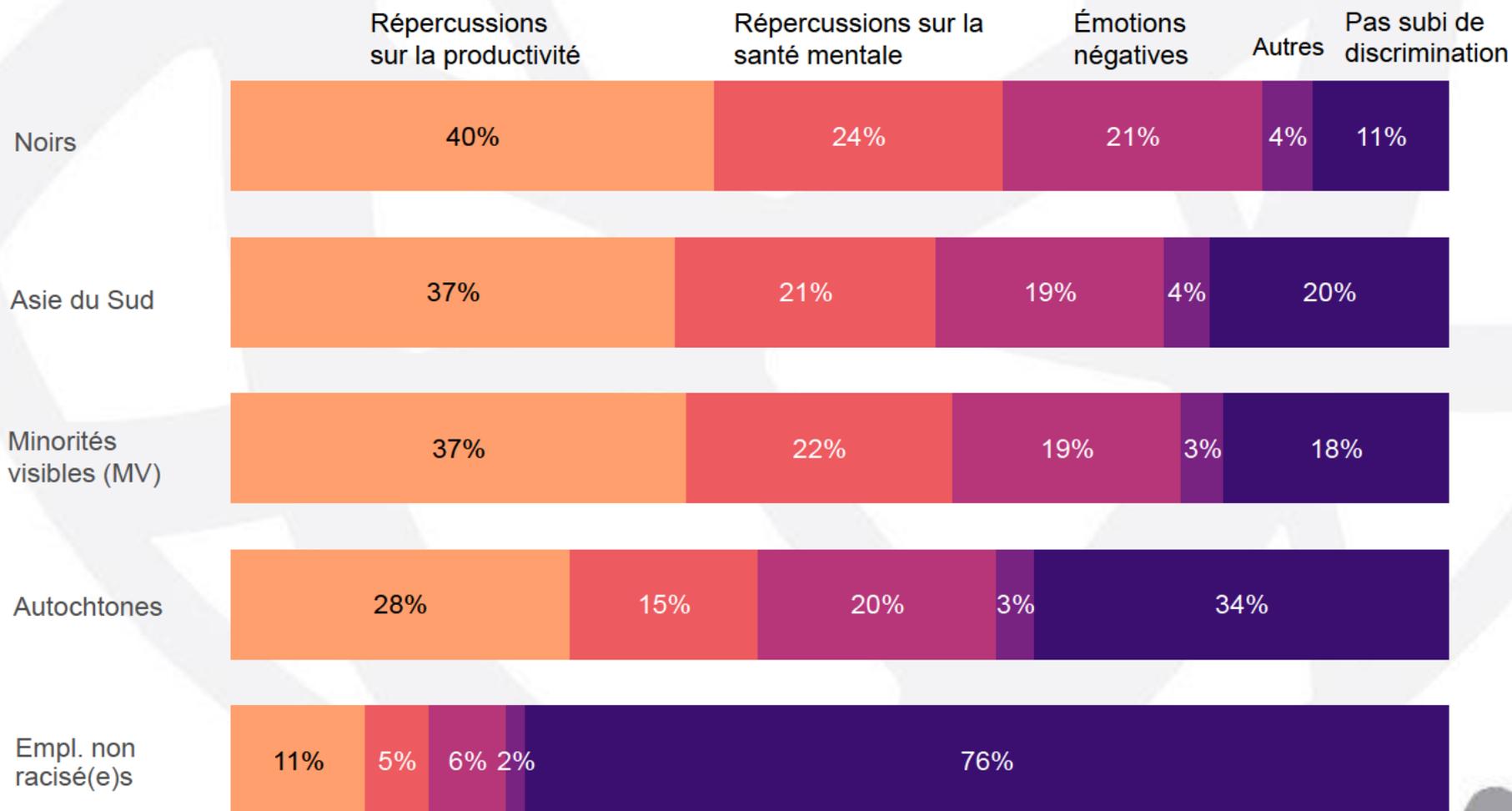
Défi n° 3 : Biais systémique

Je cache/masque mes caractéristiques ethniques afin d'avoir une meilleure expérience professionnelle



Répercussions sur la santé mentale

J'ai subi certaines des répercussions suivantes en raison du racisme au travail



Stratégies souhaitées par les employé(e)s

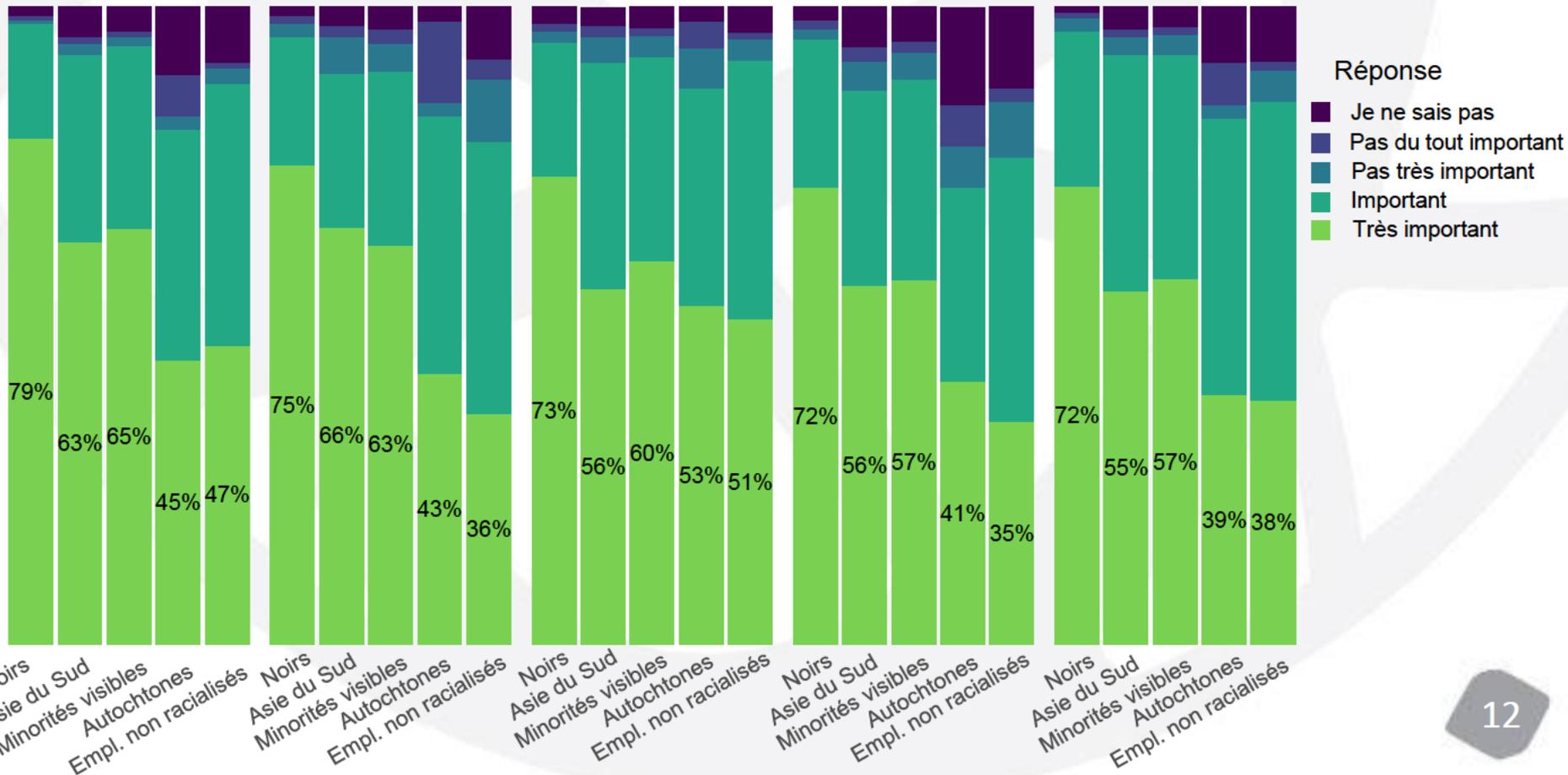
Offrir des réponses rapides et efficaces aux problèmes à mesure qu'ils surviennent

Atteindre une représentation à TOUS les échelons

Éducation/ Formation

Analyse/refonte exhaustive des politiques

Recueillir régulièrement des données axées sur la race



Prochaines étapes

Approche pour l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme:

Élaboration conjointe de la stratégie triennale

Perfectionnement de la gestion et des employés:

Projets pilotes d'encadrement et de formation sur la lutte contre le racisme

Analyse approfondie des données

Groupes de discussion et représentation

Sous-ministres adjoints (SMA)

- Rencontre avec les SMA pour élaborer conjointement la stratégie
- Réfléchir aux engagements organisationnels et sectoriels
- Date de la réunion : 3 fév 2021

Autres intervenants

- Cercle des peuples autochtones
- Cercle pour les minorités visibles
- Employés noirs
- Conseil consultatif de lutte contre le racisme
- Dates des réunions : Q4 2020-2021

Cadres

- Deux encadreurs sur la lutte contre le racisme
- Encadrement individualisé pour 10 Directeurs généraux
- Un (1) encadrement de groupe
- Lancement prévu : Fév.

Cadres intermédiaires

- Projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les gestionnaires du 11 au 12 février

Employés

- Formation de l'EFPS sur les préjugés inconscients : 31 janvier
- Mois de l'histoire des peuples autochtones, des personnes Noires et des personnes asiatiques

Sondage

- Publier les résultats du sondage sur Connexion
- Communiquer les résultats du sondage lors d'assemblées publiques et avec les réseaux de diversité d'IRCC
- Analyse intersectionnelle du sondage

Groupes de discussion

- Travailler avec les équipes de la recherche sur l'opinion publique, Communications pour explorer les thèmes du sondage

Représentation

- Soutenir l'analyse des ressources humaines dans l'établissement d'objectifs de représentation par niveau de carrière



Questions

Comment les cadres peuvent-ils montrer leur **engagement** au-delà des messages de l'organisation?

Quels sont les leviers que les SMA peuvent utiliser pour amener les cadres et les gestionnaires à agir de manière significative?

Comment reconstruire la confiance entre les dirigeants et les employé(e)s et comment faire pour apaiser la crainte de représailles?