

# Priorités du Groupe de travail antiracisme (GTAR) pour 2021-2022

## Plan annuel du GTAR pour 2021-2022

**Priorité 1 :  
Initiatives de  
perfectionnement du  
leadership**

**Leadership à tous les  
niveaux**

- 1.1 Projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les cadres intermédiaires (avec pour objectif de le transférer à l'Académie de l'apprentissage d'ici 2022-2023)
- 1.2 Projet pilote d'encadrement en matière de lutte contre le racisme pour les EX
- 1.3 Fournir des informations sur les besoins d'apprentissage en matière de lutte contre le racisme
- 1.4 Établir des définitions communes, assurer une compréhension partagée et provoquer une évolution des mentalités (c'est-à-dire le rôle de l'histoire dans la création et le maintien des inégalités raciales, la différence entre le racisme individuel, institutionnel et structurel) grâce à l'engagement, aux produits et au site Web du GTAR
- 1.5 [Guide de gestion du changement des systèmes d'IRCC](#)

**Priorité 2 :  
Élaboration et  
lancement de la  
Stratégie**

**Mobilisation  
communautaire**

- 2.1 Faire connaître les stratégies par l'intermédiaire des réseaux d'employés sur la diversité, l'équité et l'inclusion, des équipes de gestion, de la direction des secteurs, des collectivités fonctionnelles (Réseau de perfectionnement professionnel, Réseau des cadres intermédiaires, cadres supérieurs) et des syndicats
- 2.2 Gouvernance en matière de lutte contre le racisme (Conseil consultatif de lutte contre le racisme/sous-comités) pour fournir des recommandations relatives à la Stratégie
- 2.3 Mobilisation interne des experts des secteurs d'activité sur la Stratégie de lutte contre le racisme
- 2.4 Mobilisation externe par l'intermédiaire des experts des secteurs d'activité sur la Stratégie de lutte contre le racisme
- 2.5 Participation des employés au moyen du calendrier des événements du Ministère en matière de diversité, d'équité et de Connexion
- 2.6 Lancer la première itération de la Stratégie de lutte contre le racisme

**Priorité 3 :  
Renforcement de  
l'équité et de son  
infrastructure à  
IRCC**

**Infrastructure et outils**

- 3.1 Maturité de la gouvernance en matière de lutte contre le racisme (Conseil consultatif de lutte contre le racisme/sous-comités) alors qu'IRCC renforce ses capacités
- 3.2 La lutte contre le racisme en tant que point permanent/plus de visibilité au sein des organismes de gouvernance existants (c.-à-d. le Comité des politiques, le Comité exécutif [COMEX], les réunions de la haute direction des secteurs) + accroître la représentation au sein de ces organismes (recrutement ou groupes de ressources pour les employés)
- 3.3 Créer un groupe de travail des responsables du secteur de la lutte contre le racisme
- 3.4 Mettre en relation/mobiliser les groupes/comités de travail communautaires de lutte contre le racisme
- 3.5 Influencer les investissements (plus d'employés) dans les groupes clés (analyse comparative entre les sexes plus+, inclusivité, diversité et langues officielles [IDL0]; Bureau de résolution des conflits; Vérification; Secrétariat des champions; réseaux d'employés sur la diversité, l'équité et l'inclusion)
- 3.6 Élaborer un prototype d'outil d'évaluation de l'impact sur l'égalité raciale (par l'intermédiaire de sous-comités sur la lutte contre le racisme)
- 3.7 [Outils de lutte contre le racisme conçus sur mesure pour IRCC \(c.-à-d. la roue du pouvoir\)](#) et outils adaptés sur le site Web du GTAR
- 3.8 Fournir des informations et des conseils aux secteurs d'activité d'IRCC sur les stratégies de lutte contre le racisme

**Priorité 4 :  
Influencer les  
systèmes de  
données au sein  
d'IRCC**

**Données**

- 4.1 Établir un partenariat avec les centres de données d'IRCC
- 4.2 Influencer la mise à jour de la stratégie de données et les normes en matière de données d'IRCC
- 4.3 Effectuer une évaluation de base des inégalités au sein de l'effectif (2<sup>e</sup> enquête sur la lutte contre le racisme, groupes de discussion, etc.)
- 4.4 Contribuer au plan de vérification d'IRCC (examen des programmes avec évaluation de l'impact sur l'égalité raciale/examen des systèmes d'emploi)

**Priorité 5 :  
Établir des paramètres  
pour mesurer les  
résultats de la  
Stratégie de lutte  
contre le racisme**

**Mesures de  
responsabilisation**

- 5.1 Élaborer et publier le cadre des résultats de la lutte contre le racisme (pour la Stratégie de lutte contre le racisme d'IRCC et le GTAR)
- 5.2 Élaborer l'Indice d'équité en matière d'emploi d'IRCC
- 5.3 Contribuer à la méthodologie pour l'élaboration de la base de référence en matière de représentation au sein de l'effectif
- 5.4 Harmonisation avec les cadres de mesure/rendement/planification stratégique d'IRCC (c.-à-d. les ententes de gestion du rendement [EGR], le Plan ministériel, [le Cadre ministériel des résultats \[CMR\]](#))
- 5.5 Orienter l'examen d'au moins un profil d'information sur le rendement (PIR) — Citoyenneté
- 5.6 Premier rapport annuel sur la Stratégie de lutte contre le racisme et les initiatives ministérielles
- 5.7 Établir des calendriers pour les plans d'action sectoriels fondés sur les mesures prises par les secteurs en matière de lutte contre le racisme