

Groupe de travail sur la lutte contre le racisme : Séance d'information ministérielle (19 février 2021) – Notes d'allocation

- Vidéo : Appel à l'action : Efforts de lutte contre le racisme à IRCC <https://www.youtube.com/watch?v=WL8n2gZYREs> (3 h 2 minutes, plus le temps de transition)
- Notes d'allocation = environ 11 minutes
- Questions et réponses = supplémentaire

Stratégie 5W1H du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme (ne fait PAS partie des notes d'allocation, mais aide à structurer notre histoire)

- **Pourquoi** : En 2020, le meurtre de George Floyd a mobilisé l'attention du public sur la violence brutale et l'omniprésence du racisme systémique – dans les politiques, les programmes et les pratiques du gouvernement. Conformément aux priorités du GC en matière de diversité, d'inclusion et de racisme systémique (p. ex. les lettres de mandat du PM aux ministres et les directives du greffier du SCT/BCP aux administrateurs généraux).
- **Quoi** : En réponse, à l'été 2020, les sous-ministres d'IRCC ont mis sur pied un groupe de travail à temps plein sur la lutte contre le racisme afin d'élaborer une stratégie pluriannuelle pour lutter contre le racisme systémique à IRCC, en mettant l'accent sur trois domaines : la gestion des personnes, les politiques et programmes, et la prestation des services.
- **Qui** : Le Groupe de travail dirigé par [REDACTED] est devenu une équipe de 10 personnes à partir de décembre 2020. Lancement du cadre de gouvernance interne afin que toutes les parties d'IRCC, dans tous les secteurs d'activité, « prennent en charge » ce parcours vers la transformation en une institution antiraciste (p. ex. conseil consultatif interne, trois sous-comités, réseau des alliés, collaboration avec les réseaux d'employés, communautés fonctionnelles, p. ex. la communauté des cadres intermédiaires, etc.).
- **Où** : À l'échelle de l'organisation, mais en commençant à l'intérieur de l'organisation, avant de s'aventurer à l'extérieur, car le parcours commence à l'intérieur. Il faut cultiver les bases au sein du Ministère (ressources humaines) où la discussion sur le racisme est normalisée, avant de pouvoir apporter des changements dans les secteurs publics (politiques, programmes, services).
- **Quand** : En action depuis la fin de l'été 2020, en se concentrant d'abord sur le rassemblement des personnes à l'échelle du Ministère, le recrutement et la formation de l'équipe, et en maintenant l'élan par la mobilisation du personnel et le lancement de la conversation sur la race et le racisme. Nous passons maintenant à un mode de planification plus stratégique afin de mobiliser les divers efforts à la base dans le cadre de priorités descendantes plus cohérentes et de déterminer où cibler au mieux nos ressources.
- **Comment** : Le groupe de travail sert de plateforme et de point de convergence pour mobiliser l'action et la traction, mais notre approche consiste à intégrer le travail à l'échelle de l'organisation, au moyen d'une approche participative, collaborative et itérative, de haut en bas et de bas en haut. Il s'agit d'établir des objectifs de haut niveau et à long terme pour favoriser un changement durable.

- Prochaines étapes : Consultation interne en février et mars, consultation externe au printemps et en été et parachèvement de la deuxième version de la stratégie à l'automne 2021. Mise en œuvre de la stratégie triennale avec le plan d'action annuel au cours des trois prochaines années. (Il faut lancer quelques mesures « propices » pendant que nous parachevons la deuxième version de la stratégie afin de profiter de l'élan vers l'avant, en particulier dans le domaine de la gestion du personnel.)

Heureux de vous rencontrer, Monsieur le Ministre Mendicino,

Après réflexion, même si cette pandémie a été difficile, elle nous a offert une véritable possibilité : mieux reconstruire, comme dirait notre sous-ministre.

D'autant plus que nous devons redoubler d'efforts pour relancer notre économie et réaliser notre ambitieux plan d'immigration.

La lutte contre le racisme systémique doit faire partie intégrante de ce plan, compte tenu de notre rôle d'édification du Canada.

Nous savons que les obstacles systémiques empêchent de maximiser la contribution des nouveaux arrivants et des Canadiens racisés à notre tissu social et à l'économie.

Diapositive 1 – Objectif de la séance

Aujourd'hui, je suis ici aux fins suivantes :

1. **Premièrement**, présenter le **mandat** et les **objectifs** du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme à l'appui des priorités du gouvernement du Canada en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme systémique. Notre travail appuie directement les priorités énoncées dans le discours du Trône, les lettres de mandat et les directives du SCT et du BCP aux administrateurs généraux.
2. **Deuxièmement**, communiquer notre **plan initial** pour la **stratégie ministérielle de lutte contre le racisme** et notre approche pour l'élaborer en collaboration avec les intervenants internes et externes.
3. **Enfin**, présenter les **prochaines étapes** – à la fois pour (1) élaborer et peaufiner la stratégie, et (2) faire connaître notre vision préliminaire pour sa mise en œuvre au cours des trois prochaines années.

Diapositive 2 – Quel a été le déclencheur?

- Au beau milieu de la pandémie, en mai 2020, je ne l'oublierai jamais. Le monde a été secoué au plus profond de lui-même, lorsque le meurtre de George Floyd ainsi que d'autres, trop nombreux, a attiré l'attention du public sur la brutalité policière.
- Cela a également mis en évidence l'omniprésence du racisme systémique – y compris dans les institutions, les politiques et les pratiques gouvernementales.
- Les sous-ministres d'IRCC ont réagi de façon directe en mettant sur pied un groupe de travail à temps plein sur la lutte contre le racisme.
- Au lieu d'en parler, j'aimerais vous montrer une vidéo du moment où tout a commencé.

[MONTRER LA VIDÉO DU GROUPE DE TRAVAIL pour expliquer pourquoi et comment nous avons commencé]

Vidéo : Appel à l'action : Efforts de lutte contre le racisme à IRCC

<https://www.youtube.com/watch?v=WL8n2gZYREs> (3 h 2 minutes, plus le temps de transition)

Diapositive 3 – Notre mandat

Nous avons reçu un mandat initial d'un an pour **recommander une stratégie pluriannuelle de lutte contre le racisme** afin de lutter contre le racisme systémique à IRCC et de réduire les inégalités pour les Noirs, les Autochtones et les personnes racisées.

Notre travail est à la fois interne et externe.

- **À l'intérieur** de l'organisation, nous examinons notre **gestion des personnes** et cernons les répercussions négatives systémiques sur nos employés racisés.
- **À l'extérieur** de l'organisation, nous sommes chargés de repérer et de contrer le racisme systémique intégré à nos **politiques et programmes** ainsi que les éléments de la **prestation de services** qui ont des incidences sur nos clients et les nouveaux arrivants racisés.

Diapositive 4 – Nos principes directeurs

Ce travail exige un engagement à long terme, de l'humilité et du courage.

Nous avons longuement réfléchi à notre boussole avant de nous lancer dans ce projet complexe.

Voici donc l'ébauche des principes qui guideront humblement notre travail tout au long de notre parcours.

Diapositive 5 – Nos trois (3) secteurs d'intérêt

Notre travail se divise en trois secteurs distincts, mais interdépendants.

- ❖ **Les personnes et l'accroissement de la capacité** sont les pierres d'assise du changement.
 - En effet, sans le renforcement des capacités de notre personnel, nous ne pourrions pas apporter de changements significatifs et durables à nos politiques, programmes ou services.
 - C'est pourquoi nous avons commencé par cette composante.
- ❖ Dans la **continuité des opérations, des politiques à la prestation**, s'il y a des préjugés raciaux dans les politiques (en amont), cela aura une incidence négative sur notre prestation de services aux clients (en aval). Conscients de cela, nous travaillerons d'un bout à l'autre de ce continuum en collaborant avec les directions générales d'IRCC.
- ❖ Il est également important de se rappeler que les **délais des changements** seront différents pour chaque secteur.
 - Par exemple, des changements concrets peuvent être apportés plus rapidement à la gestion des personnes, en partie parce que nous disposons de contrôles et de leviers plus directs, contrairement aux politiques ou aux programmes, pour lesquels les changements législatifs ou réglementaires peuvent nécessiter du temps, ou en raison d'interconnexions avec d'autres ministères ou nos intervenants externes.
 - ❖ *(Pour les politiques et la prestation de services, nous travaillons également avec d'autres ministères [p. ex. AMC, ASFC, Sécurité publique] et des partenaires externes [p. ex. les fournisseurs de services du Programme d'établissement].*

Diapositive 6 – L'avenir que nous voulons...

En définissant notre avenir :

Nous voulons un changement structurel – nous voulons transformer notre institution et, en fin de compte, notre société.

Comment nous y prendre? Cette question mène à la prochaine diapositive...

... sur notre projet de stratégie de lutte contre le racisme.

Diapositive 7 – Aperçu de la Stratégie de lutte contre le racisme [2021-2023]

Il s'agit d'une ébauche, d'un squelette.

- Dans le demi-cercle du haut, vous voyez **quatre piliers d'objectifs...** et les **résultats** sous chaque objectif en bas.

Quatre objectifs	Résultats
1. Culture de travail inclusive	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation à la lutte contre le racisme et compréhension culturelle ✓ Milieu de travail sain et positif
2. Effectif représentatif du Canada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Représentation accrue aux niveaux intermédiaire et supérieur ✓ Élimination des obstacles à la dotation
3. Politiques et pratiques opérationnelles inclusives	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réduction des disparités raciales dans l'expérience et les résultats des clients <p>D'après les premiers commentaires de nos intervenants, voici quelques exemples de haut niveau de ce à quoi cela pourrait ressembler :</p> <p>Opérations/services :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des délais de traitement plus longs et des taux de refus plus élevés pour les demandeurs venant de pays d'Afrique noire ou des Caraïbes. Nous devons procéder à une analyse approfondie. • Il pourrait y avoir un parti pris dans la façon dont nous définissons et appliquons le « risque », en particulier dans la façon dont les risques au niveau du pays sont appliqués aux cas individuels [par exemple, vous pourriez être une personne à faible risque d'un pays à haut risque. Votre demande de visa ne devrait pas être <i>automatiquement</i> refusée <i>simplement</i> parce que votre pays est considéré comme à haut risque]. <p>Politiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les critères d'admissibilité aux visas peuvent favoriser ceux qui ont déjà un passeport et des antécédents de voyage. Cette exigence apparemment neutre pourrait contribuer à la racisation involontaire de certains clients [p. ex. les demandeurs blancs plus riches des pays d'Amérique latine et des Caraïbes pourraient avoir un meilleur accès, mais pas les Noirs des Caraïbes, qui ont tendance à être plus pauvres].
4. Responsabilisation de la direction à tous les niveaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attentes claires qui favorisent le changement et les résultats ✓ Modèle de leadership inclusif

- Nous adoptons une **approche itérative et collaborative** pour élaborer cette stratégie, en consultation avec divers intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'IRCC.

- **Nous avons commencé la consultation interne** [en commençant par les SMA] en mettant l'accent sur la gestion interne des personnes. Nous continuerons de mobiliser d'autres intervenants à l'échelle du Ministère ainsi qu'à l'extérieur de celui-ci, notamment à partir du printemps.

Diapositive 8 – Établir la stratégie et le plan d'action

À gauche, vous pouvez voir notre **cadre de haut niveau** de la stratégie de lutte contre le racisme qui se résume comme suit :

- (1) Nous irons **là où les données nous mèneront**,
- (2) nous investissons dans le **renforcement des capacités** de notre personnel,
- (3) afin qu'il puisse prendre des **mesures concrètes** de toute urgence;
- (4) nous allons **évaluer** continuellement nos progrès au fil du temps **et en rendre compte** afin de nous tenir responsables.

À droite, à mesure que nous avancerons, nous nous pencherons sur l'élaboration de **plans d'action** concrets.

- C'est là que tout se concrétise.
- Nous exercerons des pressions sur chaque secteur d'activité d'IRCC pour qu'il établisse des plans d'action concrets qui aideront à transformer nos objectifs en résultats plus concrets et mesurables que nous suivrons au fil du temps.
- Nos **plans d'action préliminaires** prévoient également la réalisation d'**examens systémiques** des politiques et des programmes, dans le cadre desquels nous procéderons à une analyse approfondie afin de déterminer l'ampleur du racisme systémique présent dans des politiques et des programmes particuliers, de cerner les autres facteurs susceptibles d'être en jeu et de proposer des mesures d'atténuation.
- Pour ce faire, il faudra également **recenser les données** actuellement disponibles et les **lacunes** qu'il faudra peut-être combler, pour ensuite examiner les **préjugés potentiels** inhérents aux données elles-mêmes.

Diapositive 9 – Le parcours commence à l'intérieur; travaux terminés à ce jour [fin de l'été 2020 – maintenant]

Le parcours contre le racisme commence à l'intérieur.

Cette chronologie montre **ce que nous avons accompli à ce jour** depuis la création du Groupe de travail.

- Pour apporter des changements significatifs à nos politiques, programmes ou services qui touchent le public, nous devons d'abord normaliser les conversations sur le racisme dans notre milieu de travail.
- Jusqu'à présent, une grande partie des efforts du Groupe de travail ont été axés sur l'organisation interne – mobiliser nos employés, lancer la conversation et créer un élan.

Par exemple [**mettre en surbrillance – en choisir un ou deux, si le temps presse**] :

- Nous avons organisé des séances de discussion ouverte « Parlons du racisme » pour près de 5 500 employés d'IRCC [et 2 500 autres dans d'autres ministères fédéraux].
- Nous avons établi le Réseau des alliés, le Conseil consultatif interne et trois sous-comités.
- Nous avons lancé le premier sondage de référence sur l'effectif de lutte contre le racisme. Ce sondage sera répété chaque année afin que nous puissions suivre nos progrès dans le domaine de la gestion des personnes.
- Depuis décembre, nous avons donné de courtes présentations aux intervenants externes par les voies existantes afin de leur faire part de notre mandat et de notre travail à ce jour [p. ex. comme le Groupe consultatif des jeunes auquel vous avez participé la semaine dernière].
- **La vidéo que vous avez vue plus tôt a été diffusée la semaine dernière sur les médias sociaux par le BCP.** Elle aidera à sensibiliser les gens au fait que ce travail est en cours à IRCC et mettra en évidence la personification de la vision Au-delà de 2020 pour la fonction publique.

Diapositive 10 – Regard vers l'avenir : élaborer la stratégie triennale [maintenant – automne 2021]

Pour ce qui est des **six prochains mois**, voici les étapes que nous envisageons pour parachever la stratégie triennale d'ici cet automne.

Voici quelques faits saillants :

1. **Hiver** : analyser les résultats du sondage de référence sur l'effectif. Commencer la série de consultations internes sur le projet de stratégie [version n° 1].
2. **Printemps** : communiqué de presse sur l'énoncé de valeurs de la lutte contre le racisme. Début de l'engagement externe.
3. **Été** : préciser la Stratégie en fonction des résultats de la consultation, des indicateurs de rendement et des mécanismes de rapport.
4. **Automne** : publier la deuxième version de la Stratégie [et un rapport sur les travaux du Groupe de travail au cours de sa première année d'existence].

- Bien entendu, certaines mesures « propices » sont prêtes à être mises en œuvre avant même que la deuxième version de la Stratégie ne soit finalisée à l'automne. Nous travaillerons simultanément afin de ne pas manquer l'élan qui se dessine [surtout dans la gestion des personnes].

Diapositive 11 – De la stratégie à l'action : jalons proposés d'une année à l'autre [2021-2022 – 2023-2024]

Pour les **trois prochaines années**, voici une vision approximative de ce à quoi pourrait ressembler la phase de mise en œuvre de la stratégie triennale.

- Il s'agit d'une liste abrégée de quelques-unes des mesures et des étapes sur lesquelles nous allons commencer à nous concerter pour élaborer le plan d'action.
- Nous nous attendons à ce qu'elles changent et à ce que d'autres soient ajoutés à mesure que nous consultons les experts des secteurs d'activité et les intervenants externes.

Nous savons que ce travail comportera son lot de défis, mais nous y sommes engagés pour les effets à long terme de l'édification d'une société plus équitable.

Sur ce, j'aimerais vous remercier, Monsieur le Ministre, et je me tourne maintenant vers vous si vous avez des questions.