

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Réalisations relatives à la diversité, à l'inclusion et à la lutte contre le racisme

Résumé des mesures

Résumé

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) œuvre activement en vue d'atteindre les huit objectifs tirés des [Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et de l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#).
- Même si le Ministère n'est qu'au début de son parcours en vue de devenir une institution exempte de racisme, plusieurs mesures ont été prises pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'organisation, notamment un investissement de 1,5 million de dollars dans la création du Groupe de travail anti-racisme, en juillet 2020.
- Une stratégie triennale sur la lutte contre le racisme est en cours d'élaboration, en consultation avec des intervenants et les réseaux d'employés sur la diversité et l'inclusion du Ministère.

Contexte

- IRCC est en train de concevoir une stratégie triennale sur la lutte contre le racisme qui mettra l'accent sur l'inclusion d'une diversité de points de vue afin de créer une stratégie et un plan d'action permettant de remédier à nos lacunes, auxquels nos employés souscrivent, et donnant lieu sur un changement durable.
- Alors que l'élaboration de la stratégie se poursuit, IRCC continue de mettre en œuvre des initiatives visant à renforcer le lien de confiance avec nos employés, à développer la sensibilisation et la compréhension et à améliorer les capacités de notre personnel en matière de lutte contre le racisme systémique et la discrimination.

Situation actuelle

Voici une liste des réalisations qui contribuent à changer la culture de l'organisation et à renforcer les capacités en vue de réaliser le travail qui nous attend.

Formation sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients

- Le 31 janvier 2021, notre Ministère affichait un taux d'achèvement de la formation sur les préjugés inconscients de 80 %.

- D'ici la fin mai 2021, 250 gestionnaires auront terminé la formation pilote sur la lutte contre le racisme en 4 parties. Une cohorte suivra une formation des formateurs afin de répondre aux besoins courants.
- Un contrat de trois ans (2021-2023) pour des services d'accompagnement (*coaching*) pour les cadres supérieurs dans la lutte contre le racisme a été signé; le lancement non officiel doit avoir lieu en mars 2021.

Communiquer l'importance de la lutte contre le racisme, de la diversité et de l'inclusion

- Un message à l'ensemble du personnel a été envoyé le 3 juin 2020, en réponse aux manifestations se déroulant aux États-Unis. Dans ce message, la sous-ministre (SM) [REDACTED] et la sous-ministre déléguée (SMD) [REDACTED] ont reconnu l'existence du racisme au Canada, ont pris un engagement à l'égard de l'égalité raciale à IRCC et ont réaffirmé que la diversité constituait la force du Ministère.
- Le 17 juillet 2020, la SM et la SMD ont annoncé la création du Groupe de travail anti-racisme, qui a pour mandat de combattre le racisme sous toutes ses formes. Le groupe appuie et conseille les employés et les directions générales afin d'inclure la lutte contre le racisme dans le travail et la culture de travail.
- Depuis juillet 2020, le Groupe de travail anti-racisme a présenté la séance de discussion ouverte « Parlons de racisme », qui vise à mieux faire connaître les réalités du racisme et à tirer des enseignements des expériences vécues, à 5 800 employés d'IRCC et à 2 500 personnes au sein d'autres organisations de la fonction publique fédérale.
- Le 21 juillet 2020, dans le troisième épisode du balado « Statu quo! », la SM, la SMD et la directrice du Groupe de travail anti-racisme, [REDACTED], ont parlé des manières les plus efficaces pour combattre le racisme au Ministère.
- Le 11 février 2021, en collaboration avec le Bureau du Conseil privé, le Ministère a lancé la vidéo « [Appel à l'action : Efforts anti-racisme à IRCC](#) » (Au-delà de 2020) sur YouTube. La vidéo met en vedette la SM, la SMD et la directrice du Groupe de travail anti-racisme.
- Un message au Ministère a été publié le 22 février 2021 pour annoncer les huit objectifs retenus des Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion. La SM et la SMD ont partagé les initiatives en cours pour combattre le racisme et pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein du Ministère.
- Le 23 février 2021, le Ministère a tenu sa toute première discussion ouverte sur la diversité et la lutte contre le racisme; à cette occasion, la SM et la SMD ont animé une séance de questions et réponses. Il y a également eu une discussion très bien accueillie entre la directrice du Groupe de travail sur la lutte contre la diversité et [REDACTED], la fondatrice de Black Lives Matter Canada.

Recenser et éliminer les obstacles

- Le 6 novembre 2020, le Ministère a lancé son premier sondage sur la lutte contre le racisme, auquel 2 700 employés ont participé. Les résultats du sondage ont permis d'établir une base de référence pour comprendre les répercussions du racisme sur notre effectif en ce qui concerne la productivité, la santé, le bien-être, la sécurité psychologique et la culture organisationnelle.
- Le 17 février 2021, une invitation a été lancée aux employés pour participer à des groupes de discussion animés par une firme de recherche indépendante afin de discuter des façons d'éliminer le racisme dans le Ministère.
- La création du nouveau Bureau de soutien aux employés a été annoncée le 18 février 2021. Ce bureau a pour mandat d'apporter une assistance aux employés qui vivent du harcèlement ou de la discrimination dans le lieu de travail et de favoriser la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (*Enable*).

Améliorer la représentation et le parrainage


- Le programme Mentorat Plus est élaboré en partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) et l'Institut sur la gouvernance. Ce programme vise à accroître le taux de représentation des groupes en quête d'équité aux échelons les plus élevés de la fonction publique en jumelant ces employés à un cadre supérieur qui agit comme mentor ou parrain.
- En février 2021, 15 gestionnaires du Ministère participeront au programme McKinsey de leadership pour les cadres noirs. Ce programme vise à parfaire leurs compétences en leadership en mettant l'accent sur les défis du monde réel.

Prochaines étapes

Printemps 2021

- On prévoit l'établissement de consultations externes pour discuter du projet de stratégie sur la lutte contre le racisme et solliciter des commentaires sur les programmes et la prestation des services du Ministère.
- Une consultation sur les engagements antiracisme réalisables des sous-ministres adjoints est en cours, et ces engagements devraient normalement être finalisés. Ils serviront de mécanisme de responsabilisation dans nos secteurs, et de base à l'élaboration de mesures dans nos directions générales.
- Un communiqué de presse sur l'énoncé de valeurs sur la lutte contre le racisme du Ministère est prévu.

Annexe 1 : Initiatives en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d'inclusion
Annexe 2 : Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

Approuvé par : 
Direction générale : Groupe de travail anti-racisme
Date : 26 février 2021
Le titre peut-il être rendu public? Oui/Yes

Annexe 1 – Initiatives en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d’inclusion

<p style="text-align: center;">Renforcer la confiance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cercles de confiance pour que nos collègues noirs, autochtones et racisés (59 participants) aient un lieu sûr pour s’exprimer et partager leurs expériences. Six séances ont eu lieu avec des SM et des SMD. • Journée de la santé mentale de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada, octobre 2020 – réflexion à l’appui de la santé mentale des personnes autochtones, noires et de couleur • Bureau de soutien aux employés créé pour aider les employés qui vivent du harcèlement et de la discrimination au travail, et favoriser la mise en œuvre de l’obligation de prendre des mesures d’adaptation (Enable) à IRCC. 	<p style="text-align: center;">Sensibiliser davantage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation obligatoire sur les préjugés inconscients • Présentations « Parlons de racisme » • Épisode 3 du balado « Statu quo! » ayant pour thème la lutte contre le racisme • Page Web du Groupe de travail, ressources et articles sur <i>Connexion</i> : <ul style="list-style-type: none"> ➢ #BlackLivesMatter – une réflexion personnelle ➢ Pleins feux sur les microagressions raciales ➢ Six façons de parler de race ➢ Faire ses devoirs : devenir un allié dans la lutte contre le racisme ➢ N’oubliez pas de vérifier vos préjugés inconscients • Groupe de discussion : Noir avec un passeport rouge – comprendre le racisme subi par les personnes noires dans la représentation du Canada à l’étranger • Séance de discussion ouverte s’adressant à tout le personnel et portant sur la diversité et la lutte contre le racisme, le 23 février 2021 • Mois de l’histoire des Noirs
<p style="text-align: center;">Leadership</p> <ul style="list-style-type: none"> • Messages de la SM et de la SMD, séances de discussion ouverte et discussions pour confirmer l’engagement à l’égard de la lutte contre le racisme, de la diversité et de l’inclusion • Vidéo « Appel à l’action – Efforts anti-racisme à IRCC » (Au-delà de 2020) (février 2021) • Énoncé des engagements dans la lutte contre le racisme d’IRCC (en consultation) • Engagements réalisables de la SMD (en consultation) • Stratégie et plan d’action sur la lutte contre le racisme (en consultation) • Inclusion des engagements contre le racisme dans les ententes de rendement des cadres supérieurs 	<p style="text-align: center;">Renforcer les capacités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conseil consultatif de lutte contre le racisme, trois sous-comités sur la gestion des personnes, la prestation des services et les programmes et politiques • Réseau des alliés contre le racisme • Sondage sur la lutte contre le racisme pour recueillir des données de référence sur le racisme et ses répercussions sur l’effectif • Dîner-conférence avec des cadres supérieurs sur la façon de diriger les conversations sur le racisme • Présentation aux cadres intermédiaires sur la manière d’avoir une conversation sur le racisme • Deux séances de discussion ouverte pour cadres intermédiaires avec [REDACTED] • Services d’accompagnement (<i>coaching</i>) sur la lutte contre le racisme à l’intention des cadres supérieurs (contrat achevé/lancement non officiel en mars 2021) • Ateliers sur la lutte contre le racisme destiné aux cadres intermédiaires (développement en cours/fin : mai 2021) • Groupe de discussion sur l’élimination du racisme systémique (invitation lancée en février 2021) • Novembre 2020 – ateliers de l’autorité de gestion de l’intégrité du Secteur des opérations examinant les préjugés et l’analyse comparative entre les sexes plus dans le traitement des demandes d’immigration
<p style="text-align: center;">Améliorer la représentation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme Mentorat Plus visant à accroître la représentation des groupes désignés aux échelons les plus élevés • Programme McKinsey de leadership pour les cadres noirs (15 employés) 	

Annexe 2

Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

- 1) Veiller à ce que tous les membres de la direction suivent la formation sur la lutte contre le racisme et la sensibilisation aux préjugés inconscients d'ici mars 2021.
- 2) Rédiger un énoncé de valeurs sur la lutte contre le racisme et le capacitisme et chercher des occasions de discuter de diversité et d'inclusion.
- 3) Fixer des objectifs clairs en matière d'embauche pour accroître la représentation des personnes noires et des personnes faisant partie d'autres groupes racisés, des Autochtones et des personnes handicapées, à tous les échelons de l'organisation, et particulièrement dans les services organisationnels clés comme les ressources humaines et les communications
- 4) Fixer des objectifs clairs en matière de promotion pour accroître la représentation des personnes noires et des personnes faisant partie d'autres groupes racisés, des Autochtones et des personnes handicapées, à tous les échelons de l'organisation, et particulièrement dans les services organisationnels clés comme les ressources humaines et les communications
- 5) Former des partenariats avec des communautés en quête d'équité afin d'attirer et de retenir de nouvelles personnes talentueuses qui témoignent de la diversité du Canada.
- 6) Créer un programme de parrainage au niveau de la direction pour les employés noirs et les employés d'autres groupes racisés, les employés autochtones et les employés handicapés qui, selon leurs gestionnaires, ont un potentiel élevé pour des postes de direction.
- 7) S'assurer que les nouveaux systèmes, y compris les logiciels développés à l'interne et le matériel et les logiciels achetés à des fournisseurs, répondent aux normes d'accessibilité modernes.
- 8) Éliminer la discrimination systémique et les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble des politiques, initiatives et programmes opérationnels internes.