



Groupe de travail
Anti-Racisme

Preuve à l'appui –
Résultats du Sondage
auprès des employés sur la lutte
contre le racisme

28 avril 2021



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Canada

Révéler les niveaux...

Contexte

- Les résultats du Sondage auprès des employés sur la lutte contre le racisme d'IRCC, réalisé en novembre 2020, ont fait ressortir des préoccupations majeures, principalement dans les domaines suivants :
 - **Possibilités de carrière limitées;**
 - **Confiance en la haute direction;**
 - **Préjugés systémiques/inclusivité.**
- Le sondage a également fait ressortir que les employés autochtones, les employés racisés et d'autres groupes en quête d'équité en matière d'emploi sont victimes de discrimination en milieu de travail et que de nombreux employés qui ne sont pas visés par l'équité en matière d'emploi n'en sont pas au courant ou sont dans le déni.

Objet

- Aujourd'hui, nous **approfondirons les enjeux soulevés** par les employés d'IRCC dans le Sondage sur la lutte contre le racisme.
- Nous allons explorer ces enjeux à l'aide des **preuves supplémentaires** qui suivent :
 - Un éventail de données sur la gestion des personnes;
 - Un rapport d'une organisation externe, Pollara Strategic Insights, fondé sur des discussions anonymes de groupes de discussion tenues en mars 2021 avec 60 employés d'IRCC.



Nos efforts pour
établir une base de
référence sur la situation
actuelle et
éclairer la prise de
décisions en vue d'un
avenir équitable

Bref, la preuve révèle...



Sondage sur la lutte contre le racisme

Principaux défis :

- Possibilités de carrière limitées
- Préjugés systémiques
- Confiance en la haute direction

Les employés racisés préfèrent des mesures fortes pour augmenter la représentation et aborder les enjeux au fur et à mesure qu'ils surviennent, tandis que les employés non racisés préfèrent des solutions fondées sur l'éducation.

Incidences disproportionnées de santé mentale sur le personnel racisé.



Groupe de discussion formé d'employés

Très nombreuses réactions des employés qui croient que le racisme existe dans l'ensemble d'IRCC.

Baucoup de préoccupations exprimées au sujet du bien-être des employés et des répercussions sur le développement professionnel des employés autochtones et racisés.

Défis liés à nos activités à l'étranger : Rares sont les employés racisés au Service extérieur, souvent affectés dans des régions en développement, les employés à l'étranger qui estiment qu'ils ne bénéficient d'aucune protection ni d'aucun processus.



Données sur la gestion des personnes

Des preuves solides qui valident les enjeux soulevés dans le sondage et les groupes de discussion.

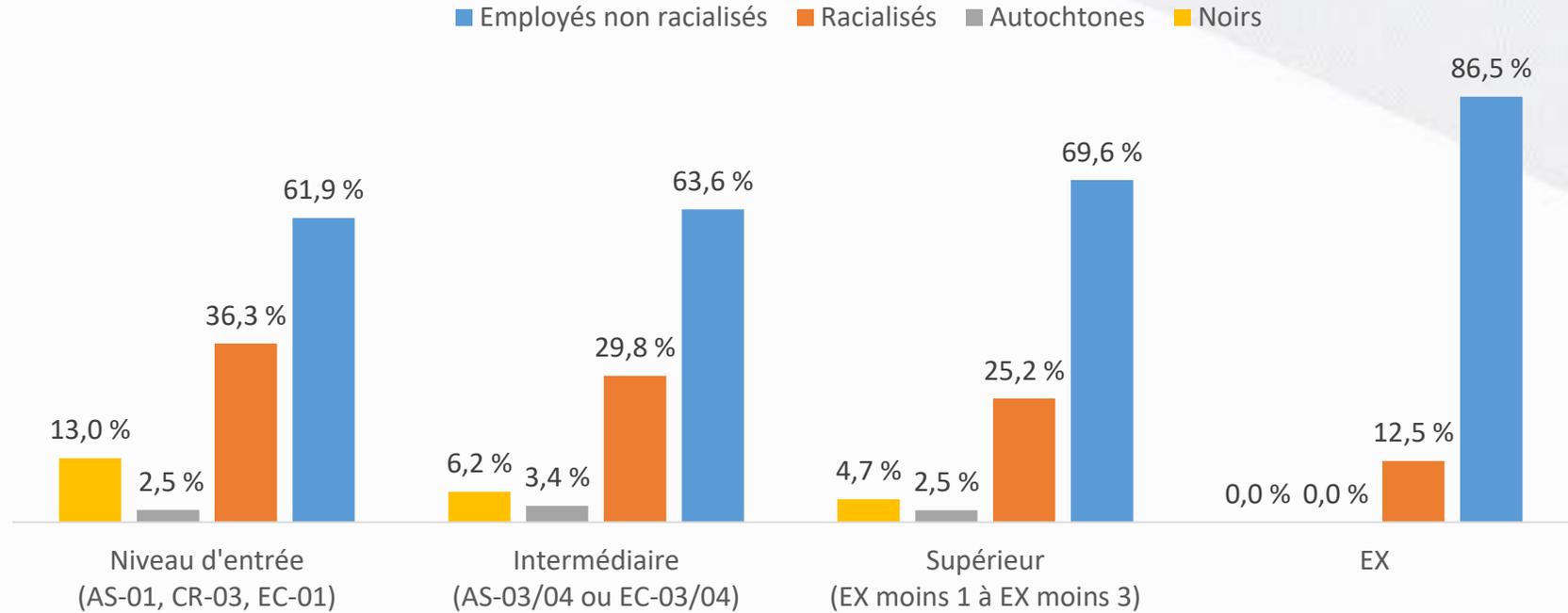
Les employés racisés subissent des répercussions négatives du début à la fin de leur carrière. Il en est de même pour la majorité des indicateurs de données.

La formation linguistique ne semble pas être un élément discriminatoire pour notre effectif, mais la perception de préjugé est présente.

Enjeu : Possibilités d'avancement...

Représentation dans les rangs d'IRCC

Représentation (%) par niveau professionnel



Les tendances ci-dessus indiquent :

- Une tendance à la hausse très marquée de la représentation pour les employés non racisés à mesure que ce groupe passe des rôles du niveau d'entrée à EX.
- Noir : baisse **(-100 %)**, des rôles du niveau d'entrée à EX
- Personnes racisées : **baisse (-65,6 %)**, des rôles du niveau d'entrée à EX
- Personnes non racisées : augmentation **(+39,7 %)**, des rôles du niveau d'entrée à EX

Remarque : Les données ne totalisent pas 100 %, car le groupe noir est également inclus dans la catégorie des personnes racisées.

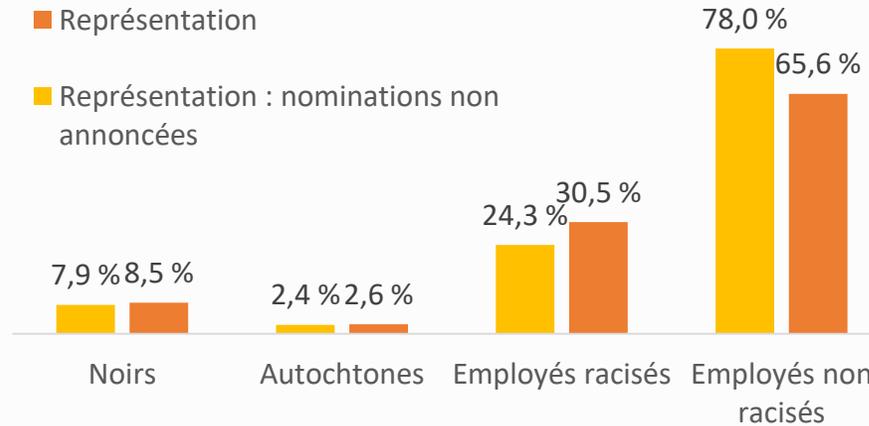
Remarque : En raison de la protection des données, nous ne pouvons pas déclarer les données lorsque le nombre dans un groupe est inférieur à 5.

Remarque : Données en date de juin 2020

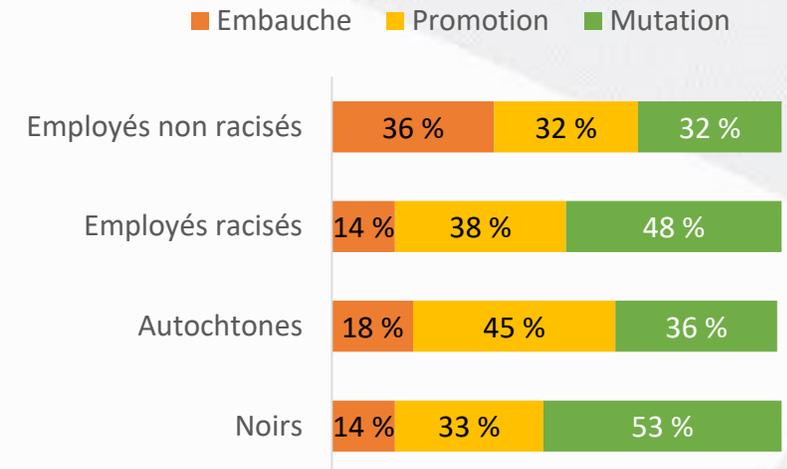
Enjeu : Possibilités d'avancement...

Analyse des mécanismes d'embauche

Proportion des nominations non annoncées (%)



Ventilation des nominations selon le type



Les données ci-dessus indiquent ce qui suit :

- Les employés non racisés sont le seul groupe à avoir une représentation plus élevée des nominations non annoncées comparativement à leur niveau proportionnel à IRCC.
- Dans l'analyse des ventilations des nominations selon le type, nous remarquons :
 - **Les employés noirs et racisés** ont le taux le plus élevé de mutation au même niveau, comparativement à tous les autres groupes.

Remarque : Les données ne totalisent pas 100 %, car le groupe noir est également inclus dans la catégorie des personnes racisées.

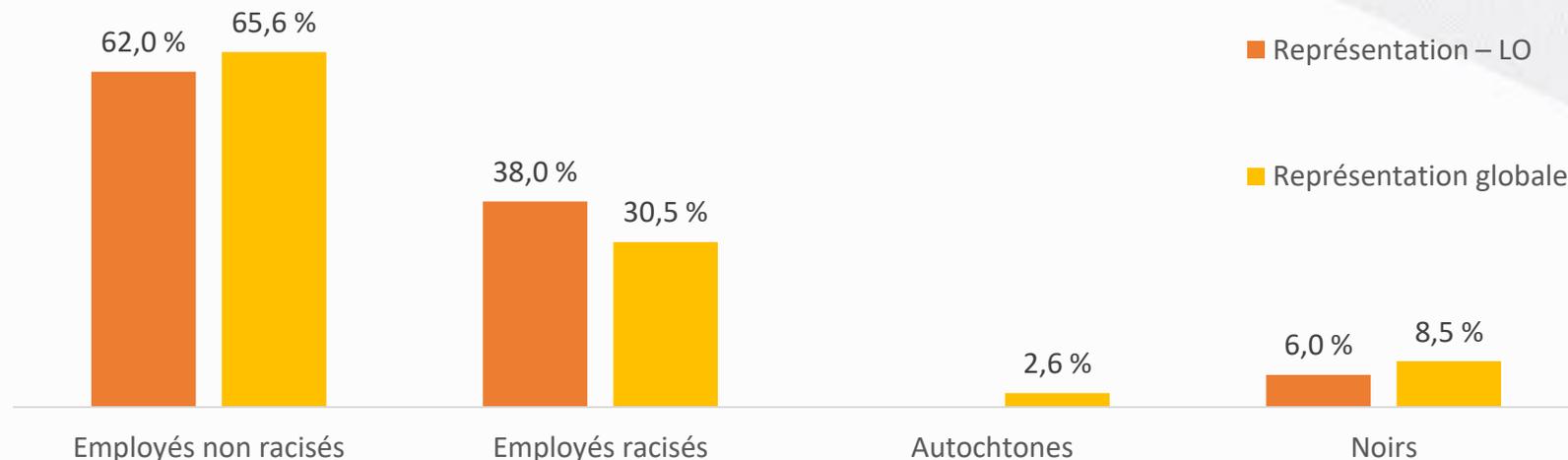
Remarque : Données sur la représentation en date de juin 2020

Remarque : Données ventilées d'avril 2012 à juin 2020

Enjeu : Possibilités d'avancement...

Accès à la formation linguistique

Proportion d'employés qui ont reçu une formation linguistique comparativement à leur représentation (%)



Les données ci-dessus indiquent ce qui suit :

- Il n'y a aucun préjugé dans le modèle d'IRCC en ce qui a trait à la formation linguistique offerte à notre personnel.
- En fait, les employés racisés ont un niveau de représentation légèrement plus élevé lorsqu'ils sont analysés proportionnellement.
- Les résultats du sondage et du groupe de discussion font ressortir la perception que l'accès à la formation linguistique est biaisé ou qu'une analyse plus approfondie est nécessaire par le secteur ou la Direction générale.

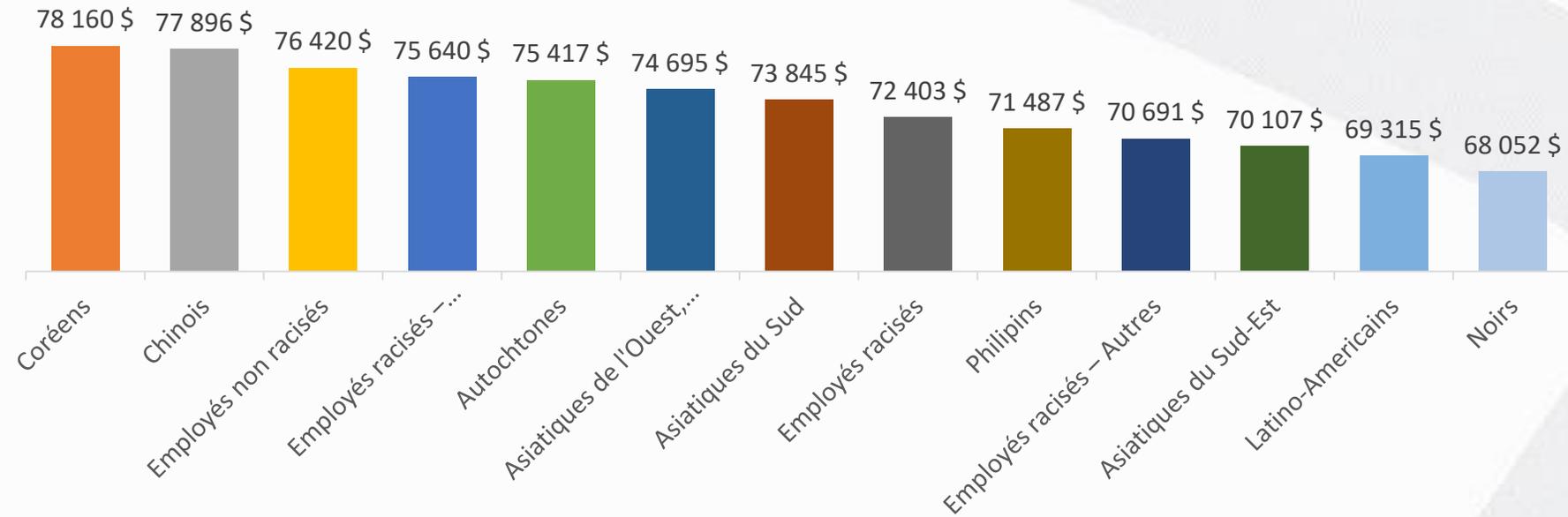
Remarque : Les données ne totalisent pas 100 %, car le groupe noir est également inclus dans la catégorie des personnes racisées.

Remarque : Données de 2020-2021

Enjeu : Préjugés systémiques...

Pouvoir de gagner sa vie

Salaire moyen (\$) selon le groupe racial ou ethnique



- **Les données sur les salaires ci-dessus mettent en évidence :**

- Les employés coréens, chinois et non racisés sont parmi ceux qui touchent des salaires les plus élevés.
- Les employés noirs gagnent le salaire le moins élevé. Ce groupe gagne 0,89 \$ par dollar par rapport au groupe non racisé.
- Ce fait est assez frappant parce que les employés noirs représentent le plus grand sous-groupe de la catégorie racisée. Les Asiatiques du Sud étaient le deuxième groupe le plus important et gagnaient environ 5 800 dollars de plus par an.

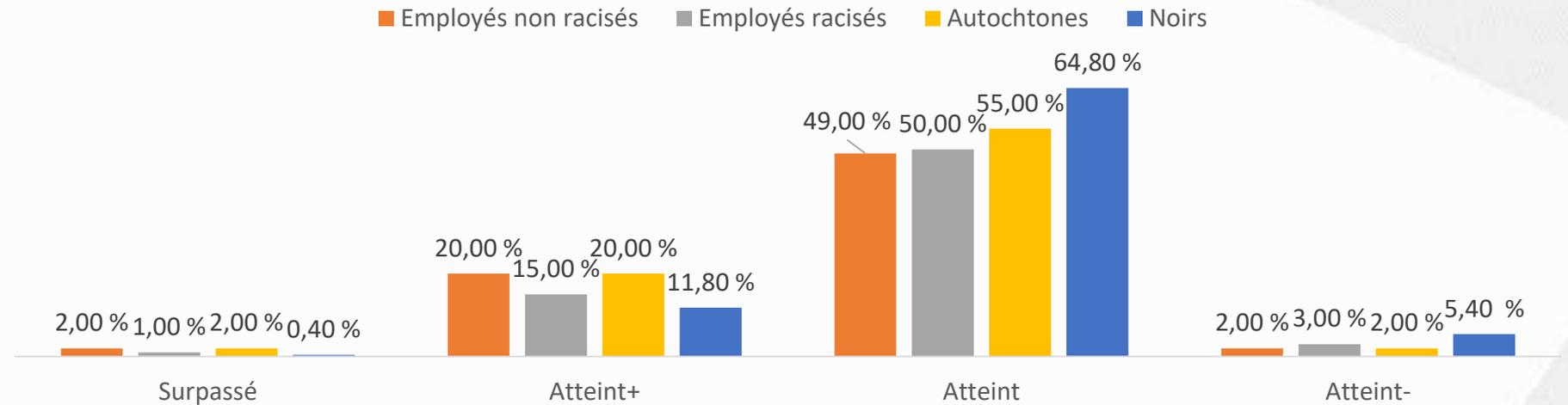
- **Salaire moyen du Ministère : 75 170 \$**

Remarque : Données en date de mars 2021

Enjeu : Préjugés systémiques...

Gestion du rendement

Répartition des cotes de rendement



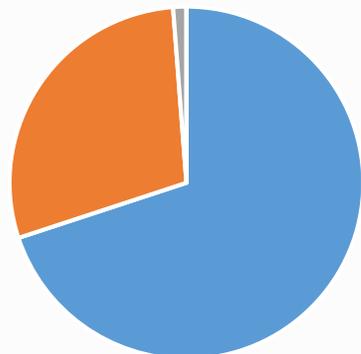
- **Les données de gestion du rendement ci-dessus mettent en évidence ce qui suit :**
 - Les employés noirs sont 2,7 fois plus susceptibles de recevoir la cote « Atteint » que les employés non racisés.
 - De même, les employés noirs sont 5 fois moins susceptibles de recevoir la cote « Surpassé » que les employés non racisés.

Enjeu : Préjugés systémiques...

Durée d'emploi

Noirs

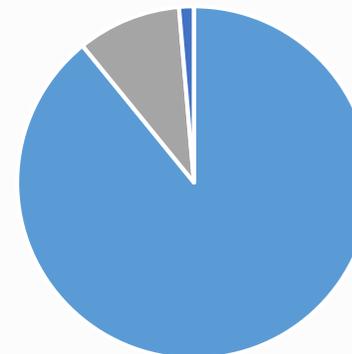
% selon le type d'emploi



- Période indéterminée (69,93 %)
- Période déterminée (28,86 %)
- Employés occasionnels (1,21 %)
- Autres (0 %)

Autochtones

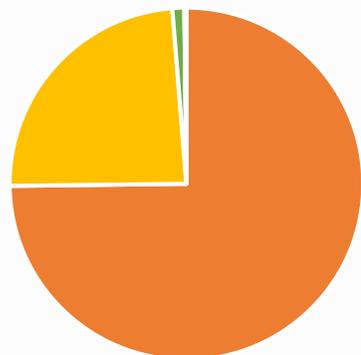
% selon le type d'emploi



- Période indéterminée (89,14 %)
- Période déterminée (9,5 %)
- Employés occasionnels (1,36 %)
- Autres (0 %)

Employés racisés

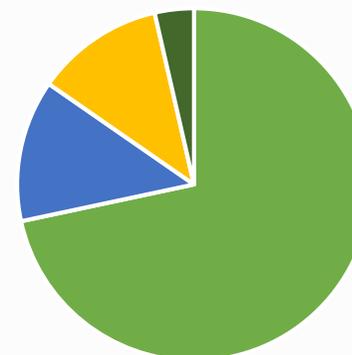
% selon le type d'emploi



- Période indéterminée (74,81 %)
- Période déterminée (23,91 %)
- Employés occasionnels (1,09 %)
- Autres (0,19 %)

Employés non racisés

% selon le type d'emploi



- Période indéterminée (71,65 %)
- Période déterminée (13,02 %)
- Employés (11,75 %)
- Autres (3,58 %)

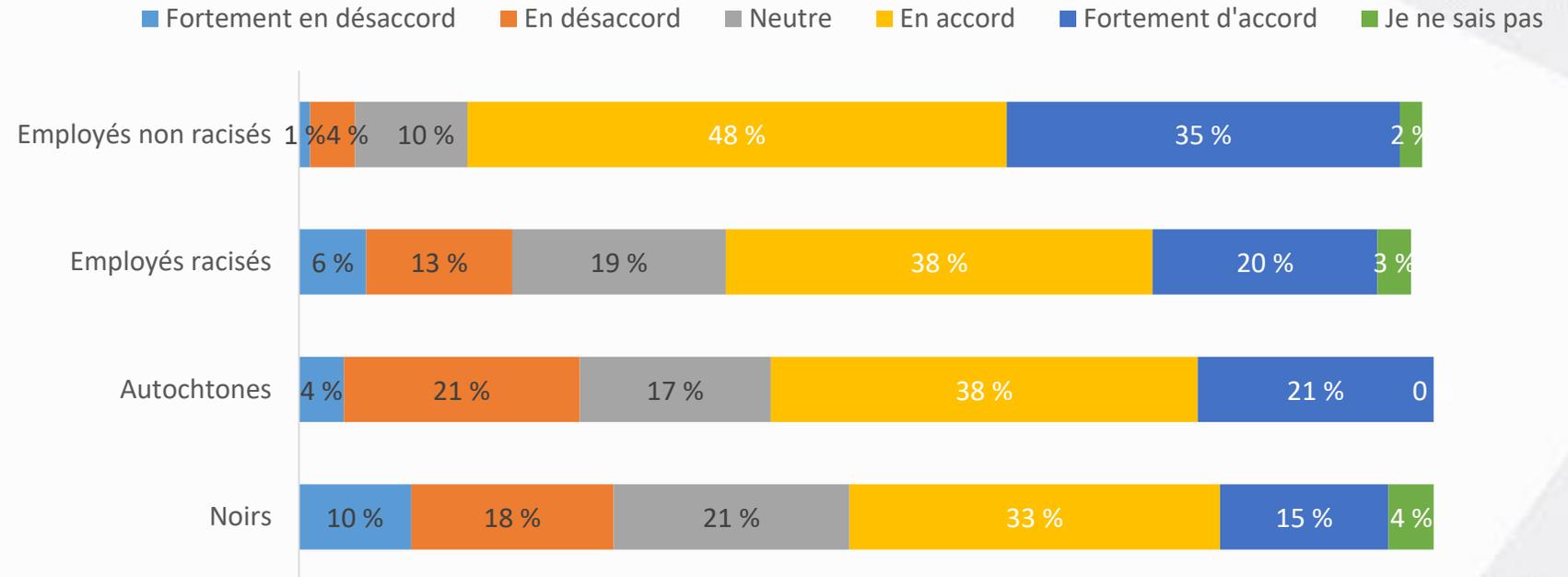
Remarque : Données du 12 février 2021

Enjeu : Confiance dans la direction

Notre personnel estime...

Question du sondage sur la lutte contre le racisme

Je fais confiance à la direction d'IRCC pour créer un milieu de travail exempt de discrimination.



- **Les données ci-dessus mettent en évidence ce qui suit :**

- **Noir** – 28 % n'ont pas confiance en la haute direction.
- **Employés racisés** – 19 % n'ont pas confiance en la haute direction.
- **Employés non racisés** – 5 % n'ont pas confiance en la haute direction.

Enjeu : Confiance dans la direction

Ce que notre personnel a dit...

Résultats du groupe de discussion formé d'employés

Croire à l'engagement contre le racisme?

- La **vaste majorité** des participants sont sceptiques.
- Le manque de conviction qu'il y a un engagement réel au niveau des SMA.

Raisons du scepticisme

- Le racisme et le profilage sont inhérents à la politique d'immigration.
- Il s'agit d'une question profondément enracinée dans notre culture organisationnelle.
- Les ressources et les initiatives déployées à ce jour sont temporaires, insuffisantes et très mal financées.
- Un manque de diversité raciale dans la gestion, sans aucun incitatif pour y remédier.
- Principaux problèmes liés à la déclaration du racisme.
- Risque élevé de représailles.

Enjeu : Confiance dans la direction

Ce que notre personnel a dit...

Résultats du groupe de discussion formé d'employés

Comment la direction gère-t-elle le racisme en milieu de travail?

- Seulement 2 participants sur 60 ont mentionné des exemples positifs.

Raisons du scepticisme

- Le Bureau de règlement des conflits n'a pas le pouvoir d'agir.
- Absence de processus ou de lignes directrices pour la gestion en matière de racisme.
- La direction réagit souvent de manière défensive.
- Les plaignants ne reçoivent aucune rétroaction ou ne peuvent pas tourner la page sur la façon dont la situation a été traitée.
- Absence de conséquences pour le racisme ou les comportements racistes à IRCC.
- IRCC est un « réseau de copains » dont nombre d'entre eux sont « protégés ».
- Il n'y a personne vers qui se tourner si le problème concerne la direction.

Principaux engagements organisationnels



Sous-ministre

[Engagements des SM en matière de diversité et d'inclusion](#)



Sous-ministres adjoints

[Engagements propres au secteur](#)



Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme

[Plan de travail annuel](#)



« On ne peut pas revenir en arrière et changer le début d'une chose, mais on peut aller de l'avant et en changer la fin. »

– C.S. Lewis



Cadres supérieurs et gestionnaires intermédiaires

Plans d'action



Employés

Groupes de travail / Lancement de mesures

Priorités du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme (GTLR) de 2021-2022

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

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

**Priorité 3 :
Créer une
infrastructure
d'équité à IRCC**

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

**Priorité 5 :
Établir des
paramètres à
mesurer
Résultats de la
stratégie de lutte
contre le racisme**

Leadership à tous les échelons

Mobilisation communautaire

Infrastructure et outils

Données

Mesures de reddition de comptes

- 1.1 Projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme (LR) à l'intention des gestionnaires intermédiaires (dans le but de faire la transition vers l'Académie d'apprentissage d'ici 2022-2023).
- 1.2 Encadrement sur la LR pour le projet pilote à l'intention des EX.
- 1.3 Fournir des commentaires sur les besoins en apprentissage relatif à la LR.
- 1.4 Établir des définitions communes, une compréhension partagée et un changement des mentalités (c.-à-d. le rôle historique dans la création et le maintien des inégalités raciales, la différence entre le racisme individuel, institutionnel et structurel) par l'engagement, les produits et le site Web du GTLR.
- 1.5 Guide de gestion du changement au changement au système d'IRCC.

- 2.1 Mettre en œuvre les stratégies par l'entremise des réseaux d'employés sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), des équipes de gestion, de la gestion sectorielle, des collectivités fonctionnelles (Réseau du perfectionnement professionnel, gestionnaires intermédiaires, EX) et des syndicats.
- 2.2 Gouvernance de la LR (Comité consultatif et sous-comités sur la LR) pour formuler des recommandations pour la Stratégie.
- 2.3 Collaboration interne avec les experts des secteurs d'activité sur la stratégie de LR.
- 2.4 Collaboration externe avec les experts des secteurs d'activité sur la stratégie de LR.
- 2.5 Collaboration avec les employés par l'entremise du Calendrier des événements ministériels et des relations de la DEI.
- 2.6 Lancer la 1^{re} itération de la Stratégie.

- 3.1 Maturité de la gouvernance de la LR (Comité consultatif et sous-comités de LR) pendant qu'IRCC renforce sa capacité.
- 3.2 La LR en tant que point permanent ou plus de visibilité dans les organes de gouvernance existants (Comité des politiques, Comité de direction, réunions du secteur de la haute direction).
- 3.3 Mettre sur pied un groupe de travail des responsables du secteur sur la LR.
- 3.4 Schématiser et faire participer les groupes de travail et comités de la base sur la LR.
- 3.5 Influencer les investissements (plus d'employés) dans les groupes clés (Analyse comparative entre les sexes plus, Inclusion, Diversité et Langues officielles, Bureau de résolution des conflits, audit, Secrétariat des champions, réseaux d'employés de la DEI).
- 3.6 Élaborer des prototypes de perspectives de LR (par l'entremise de sous-comités).
- 3.7 Outils personnalisés de LR pour IRCC (les rouages du pouvoir) et outils adaptés sur le site Web du GRLR.

- 4.1 Établir un partenariat avec les centres de données d'IRCC.
- 4.2 Influer sur la mise à jour de la stratégie de données et les normes de données d'IRCC.
- 4.3 Effectuer une évaluation de base des inégalités au sein de l'effectif (2^e sondage sur la LR, groupes de discussion, etc.).
- 4.4 Effectuer une évaluation de base des inégalités au sein de l'effectif (sondage sur la LR, groupes de discussion, etc.).
- 4.5 Formuler des commentaires sur le plan d'audit d'IRCC (examen des programmes avec la perspective de la LR, examen des systèmes d'emploi).

- 5.1 Élaborer et publier un cadre de résultats sur la lutte contre le racisme (pour la Stratégie de LR d'IRCC et du GTLR).
- 5.2 Indice de l'équité en matière d'emploi d'IRCC.
- 5.3 Fournir des commentaires sur la méthodologie pour l'élaboration des objectifs de représentation de l'effectif.
- 5.4 Harmonisation avec les cadres de mesure, de rendement et de planification stratégique d'IRCC (entente de mesure du rendement, plan ministériel).
- 5.5 Premier rapport annuel sur la Stratégie de LR et les initiatives ministérielles.
- 5.6 Établir des échéanciers pour les plans d'action sectoriels fondés sur les mesures sectorielles en matière de LC.

Annexe A... Notes importantes

Ventilation des niveaux de carrière

Aux fins de notre analyse et pour simplifier la compréhension, nous avons classé les classifications de travail en quatre catégories principales.

1. EX et équivalent

- EX, DM, AS-08, CS-05, EC-08, MDMOF-02, MDMOF-03, MDMOF-04 et PM-07

2. Niveau supérieur

- EX moins 1 : AS-07, CS-04, EC-07, FI-04, FS-04, IS-06, MDMOF-01, PE-06, PG-06, PM-06 et GT-08
- EX moins 2 : AS-06, CS-03, EC-06, FI-03, FS-03, IS-05, LS-05, PE-05, PG-05, PM-05, PM-05 et GT-07
- EX moins 3 : AS-05, CS-02, EC-05, FI-02, FS-02, IS-04, LS-04, PE-04, PG-04, PM-04 et GT-06

3. Gestionnaire intermédiaire

- AS-03, AS-04, CS-01, EC-03, EC-04, FI-01, FS-01, GT-04, GT-05, IS-03, PE-03, PG-03 et PM-03

4. Niveau d'entrée

- AS-01, AS-02, CR-03, CR-04, CR-05, EC-01, EC-02, GT-01, GT-02, GT-03, IS-01, IS-02, PE-01, PE-02, PG-01, PG-02, PM-01 et PM-02

Limitation de responsabilité relative à la formulation et à la terminologie

- Nous comprenons que les expressions « personnes noires, autochtones et/ou racisées » ne sont pas une définition parfaite, tout comme la terminologie de « personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) » ne montre pas l'attention individuelle que chaque groupe mérite.
- Nous reconnaissons que la formulation a des significations différentes pour les gens, et aussi qu'elle évolue avec le temps. La race est une construction sociale, un système de classification inventé par l'homme, créée historiquement pour justifier l'oppression et la violence.
- Alors que nous nous concentrons sur l'ensemble de la lutte contre le racisme, nous suivons actuellement la formulation utilisée par le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme. Nous vous invitons à consulter le [lexique créé par le Réseau des alliés contre le racisme](#) pour connaître les autres définitions que le Groupe de travail de lutte contre le racisme utilise.

Présentation détaillée

- Pour une analyse détaillée avec plus de graphique et de diapositives, veuillez consulter le dossier de présentation complet ici :
 - <http://qcdocs2.ci.gc.ca/otcs/cs.exe?func=ll&objaction=overview&objid=396016505>

Annexe B... Tableau de représentation

	Personnes non racisées	Autochtones	Personnes racisées	Noirs	Chinois	Philippins	Japonais	Coréens	Latino-Américains	Asiatiques du Sud	Asiatiques du Sud-Est	Asiatiques de l'Ouest et Arabes
Niveau d'entrée	2,055	83	1,207	433	97	42	6	14	78	139	71	96
Intermédiaire	948	50	444	93	70	25	0	6	23	70	23	42
Supérieur	1,886	67	682	128	128	19	5	11	22	94	43	81
Groupe EX	180	<5	26	<5	<5	<5	<5	<5	5	7	<5	<5

Remarque : Données en date du 28 juin 2020. Inclut les employés nommés pour une période indéterminée et une période de plus de 3 mois.