

### 3 août 2021 – Notes d’allocution du COMEX

Merci, Monsieur le sous-ministre.

Avant de commencer, je souhaite simplement souligner quelques dates importantes qui démontrent l’importance des travaux en matière d’équité :

- **La Loi sur l’emploi dans la fonction publique a reçu la sanction royale le 29 juin.**
  - **Accorder la même préférence aux résidents permanents qu’aux citoyens canadiens dans les processus de dotation ouverts au public;**
  - Ajouter un engagement explicite du gouvernement du Canada à l’égard d’une fonction publique qui représente la diversité du Canada;
  - Exiger que l’établissement et la révision des normes de qualification comprennent une évaluation de l’existence de préjugés et d’obstacles et que des efforts raisonnables soient déployés afin de les atténuer;
  - Exiger que la conception et l’application des méthodes d’évaluation comprennent une évaluation de l’existence de préjugés et d’obstacles et que des efforts raisonnables soient déployés afin de les atténuer;
  - Avoir recours aux vérifications et aux enquêtes pour déterminer l’existence de préjugés ou d’obstacles.
- Le premier Jour de l’émancipation du Canada a eu lieu il y a 187 ans le **1<sup>er</sup> août**, lorsque l’esclavage a été aboli dans l’ensemble de l’Empire britannique, y compris dans ce qui est maintenant le Canada.
- Le **30 septembre**, le gouvernement a adopté une loi pour instaurer un jour férié fédéral le 30 septembre appelé la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Enfin, la dernière date est l’anniversaire d’un an du groupe de travail, qui a lieu en juillet!

Aujourd’hui, j’aimerais aborder les sujets suivants :

- La réponse d’IRCC à l’appel à l’action
- L’intégration de la lutte contre le racisme à IRCC
- Un aperçu des mois d’automne

### Appel à l’action d’IRCC

Appel à l’action <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>  
Call to action <https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service.html>  
Orientation <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale/message-orientations-lettres-mise-en-oeuvre.html>  
Guidance <https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service/message-guidance-letters-implementation.html>

- Nous avons reçu un message de la greffière par intérim, qui invite tous les ministères à soumettre une lettre ouverte qui traite de la façon dont nous mettons en œuvre l’Appel à l’action. Elle souhaite avant tout que nous fassions le point sur ce que nous faisons, ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et la manière dont nous mesurons les progrès.
- L’objectif est que les organisations apprennent les unes des autres, mettent en évidence les principaux défis et définissent les meilleures pratiques afin de surmonter les obstacles et de créer et maintenir l’élan nécessaire.
- Merci aux secteurs qui ont participé.

- Pour en revenir à IRCC, nous avons rédigé la lettre afin d'aborder trois thèmes : le changement de culture et de mentalité, la gestion du personnel et la responsabilisation.
- Des neuf mesures énumérées dans l'Appel à l'action, IRCC réussit particulièrement à :
- **S'engager** à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.
- **Inclure** des personnes aux antécédents diversifiés dans les efforts faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

Nous avons toutefois cerné quelques points à améliorer :

- **Nommer** des employés autochtones et noirs et d'autres employés racialisés au sein du groupe de la direction au moyen du perfectionnement professionnel et de la gestion des talents.
- **Recruter** des employés hautement qualifiés provenant de communautés autochtones et de communautés de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.

Certaines des réussites dégagées visent surtout à jeter les bases des éléments suivants :

- Notre maturité organisationnelle, dans l'évolution de notre manière de communiquer des données ventilées et dans notre façon de parler du racisme.
- Des efforts constants, fréquents et intentionnels pour normaliser les conversations sur le racisme, la discrimination, l'équité et l'inclusion.
- La reconnaissance de notre rôle, de nos valeurs et de notre engagement envers notre énoncé de valeur et les mesures de notre secteur.

Voici quelques-unes des difficultés cernées.

- La peur – Groupes marginalisés craignant d'être laissés pour compte
- L'inconfort des dirigeants à s'attaquer aux problèmes
- La perception selon laquelle cette lutte fait concurrence aux priorités organisationnelles (d'où la tentation de l'inertie)
- Les différents points de vue sur la question et un manque de connaissances sur le sujet
- L'établissement d'indicateurs clés de rendement pour mesurer les progrès

Nous ferons parvenir l'ébauche de lettre à votre bureau afin de connaître vos commentaires et votre opinion. Le délai sera court, car la lettre doit être envoyée au BCP d'ici le 31 août

## Intégration de la lutte contre le racisme

### Rencontre avec les responsables sectoriels de la lutte contre le racisme

- Nous avons eu notre première rencontre avec les responsables de la lutte contre le racisme de chaque secteur afin de pouvoir commencer à déterminer leur champ d'action, élaborer des stratégies de mobilisation et fixer des échéances.

- Plusieurs d'entre eux sont prêts à accomplir leur mandat, mais plusieurs sont également nerveux.
- Nous avons la certitude que ce groupe peut s'appuyer les uns sur les autres pour obtenir du soutien moral, collaborer sur des initiatives et trouver des pistes de solutions aux problèmes complexes.

## Outil d'évaluation des répercussions raciales

### Nouveaux outils de l'ACS+ et conception de politiques et de programmes de lutte contre le racisme

FR : <http://cicintranet.ci.gc.ca/connexion/annoncements-annonces/2021/july/20210730a-fra.aspx>

EN : <http://cicintranet.ci.gc.ca/connexion/annoncements-annonces/2021/july/20210730a-eng.aspx>

- Il s'agit d'un outil mis au point par plusieurs employés responsables de la stratégie à IRCC et qui vise à contribuer à la conception de politiques et de programmes.
- Nous le faisons actuellement circuler au sein du Ministère afin d'obtenir des commentaires. Il sera déployé auprès du Comité des politiques et du Comité de gestion des enjeux avant d'être mis en œuvre au sein du COMEX le 6 octobre.

## Aperçu des mois d'automne

### Objectifs de représentation – 22 septembre 2021

- En collaboration avec la Direction générale des ressources humaines, le groupe de travail travaille activement à clarifier les progrès réalisés jusqu'à présent en matière de représentation et à proposer une nouvelle méthodologie pour déterminer la représentation initiale des personnes racialisées afin que la main-d'œuvre soit représentative du Canada.

### Recommandations sur les politiques et programmes et sur la prestation de services – 6 octobre 2021

- Nos sous-comités de lutte contre le racisme attirés aux programmes, aux politiques et à la prestation de services, dont les membres proviennent de l'ensemble de l'organisation, se penchent sur des recommandations plus précises et plus ciblées quant à la façon dont IRCC peut éliminer les préjugés dans le cadre de notre prestation de services.
- Nous travaillons avec les organes de gouvernance pour les tenir au fait des recommandations avant de les présenter au COMEX le 6 octobre.

## COMMENTAIRES DU COMEX

### Sous-ministre

- Je vous demande de porter une grande attention à ce que nous avons appris au cours de la dernière année lorsque votre bureau recevra notre réponse à l'appel à l'action arrivera.
- Nous avons réalisé un travail impressionnant, mais nous tenons à vous avertir que des conversations difficiles nous attendent.
  - La représentation à tous les échelons, la nécessité de la rendre plus délibérée ou la stratégie pour y arriver
  - Politiques et programmes – Nous devons déployer des efforts concertés. Certaines personnes qui ont rédigé des politiques ou administré des programmes seront sur la défensive et affirmeront qu'elles ne sont pas racistes, alors qu'il s'agit plutôt de déterminer quels préjugés ont été incorporés aux stratégies au fil du temps.
- Félicitations à [REDACTED], de Recherche et Éducation (R&E), pour avoir passé en revue le contexte historique du racisme dans nos programmes (dans le cadre de sa revue de la littérature).
- Je veux aussi souligner ce que vous faites en tant que champion lors des rencontres avec les employés des EX.

### [REDACTED] (dirigeant principal des finances)

- Merci d'avoir mis en place les services d'encadrement. Mon équipe a mis en place une séance d'encadrement de groupe avec [REDACTED].

### [REDACTED] (sous-ministre adjointe, Politiques stratégiques et de programmes)

- Par rapport à l'appel à l'action : Le facteur de la peur, c'est aussi la peur de l'inconnu ou de faire une erreur. Les gens veulent tout faire parfaitement et faire avancer les choses, mais dans les faits, il peut arriver que ce nous faisons ne fonctionne pas du tout. La peur vient aussi en partie du fait que nous ne savons pas comment gérer la pression supplémentaire apportée par la multiplicité des priorités et que nous n'avons pas la tête assez libre pour trouver une solution.
- Nous devons encourager les gens à ne pas rester enlisés dans leur paralysie, leur donner la permission d'essayer des choses et apprendre de leurs erreurs.
- J'ai discuté avec des employés autour d'un café et la discussion a été très éclairante. Elle m'a permis de constater que ce que nous faisons n'est pas suffisant. Il faut en faire plus.
- Dans mon rôle de champion – c'est différent, car je suis la championne des champions –, je planifie actuellement une table ronde avec d'autres champions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui aura lieu en août afin de célébrer et d'amplifier nos efforts.

**██████████ (sous-ministre adjointe déléguée, Politiques stratégiques et de programmes)**

- Par rapport à l'appel à l'action : Le facteur de la peur, c'est aussi la peur de l'inconnu ou de faire une erreur. Les gens veulent tout faire parfaitement et faire avancer les choses, mais dans les faits, il peut arriver que ce nous faisons ne fonctionne pas du tout. La peur vient aussi en partie du fait que nous ne savons pas comment gérer la pression supplémentaire apportée par la multiplicité des priorités et que nous n'avons pas la tête assez libre pour trouver une solution.