

## **1 Nomination à des postes de direction\* grâce au perfectionnement professionnel et à la gestion des talents**

---

- Moins de 5\*\* nominations de cadres autochtones et noirs au cours de la dernière année
- Établissement de nouveaux objectifs de base pour un effectif représentatif d'ici la fin de 2021

\*Autochtones, Noirs et personnes racialisées

\*\* « Moins de 5 » en raison de la politique d'IRCC sur les données désagrégées de gestion des personnes. Les statistiques inférieures à 5 ne sont pas spécifiées.

## **2 Parrainage pour des rôles de direction\***

---

- Programme de mentorat Plus qui jumelle des employés autochtones, noirs, racialisés, ayant un handicap et LGBTQ2+ avec un cadre pour établir des liens
- Programme de mentorat du Réseau des employés noirs pour appuyer l'avancement professionnel des employés noirs

## **3 Soutien aux programmes de leadership et de perfectionnement professionnel\***

---

- Le programme de leadership de McKinsey pour les cadres noirs, qui vise à parfaire les compétences des employés au niveau de la gestion
- Identification des commanditaires de la haute direction pour aider les cadres intermédiaires et supérieurs racialisés à accéder aux possibilités de perfectionnement

## **4 Recrutement auprès des collectivités\***

---

- Participation à des salons de l'emploi : trois ciblant la main-d'œuvre autochtone, deux ciblant tous les groupes d'équité en matière d'emploi dans le secteur des technologies, et deux campagnes de recrutement ciblées dans le secteur des finances, de la sécurité et de l'administration
- Possibilités d'emploi à court terme dans l'ensemble de la fonction publique pour les nouveaux immigrants hautement qualifiés dans le cadre du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) – 62 % des candidats du bassin se sont déclarés comme personnes racialisées

# 5

## Engagement à apprendre et à favoriser des conversations sécuritaires

---

- Ateliers sur la reconnaissance des terres et guide du protocole du Cercle des peuples autochtones
- Réseau des alliés contre le racisme - Présentation du Mois de l'histoire des Noirs et table ronde sur le Mois du patrimoine asiatique
- Lutter contre le racisme et la discrimination et devenir un allié : table ronde avec la sous-ministre déléguée [REDACTED], le sous-ministre [REDACTED] et la sous-ministre [REDACTED]
- Discussion ouverte pour tout le personnel portant sur la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion avec les sous-ministres d'IRCC et [REDACTED], cofondatrice de Black Lives Matter Canada
- Noirs avec un passeport rouge : Comprendre le racisme envers les Noirs dans la représentation du Canada à l'étranger (avec Affaires mondiales Canada)
- Les coûts de l'exclusion : Réflexion historique sur le racisme et la migration des travailleurs agricoles, présentation par le [REDACTED]
- Cercles de confiance pour que les collègues autochtones, noirs et racialisés puissent s'exprimer et partager leurs expériences
- Fierté@IRCC a conçu une formation de sensibilisation à la communauté LGBTQ2S+ à l'intention des employés et des cadres supérieurs

# 6

## Lutter contre les obstacles en prenant des mesures, en habilitant les employés et en équipant les gestionnaires

---

- Mise en œuvre de l'outil d'évaluation des répercussions raciales d'IRCC et de l'outil d'analyse comparative entre les sexes plus de Femmes et Égalité des genres Canada pour approfondir l'analyse et promouvoir une approche antidiscriminatoire dans l'élaboration des politiques
- Projet pilote de formation contre le racisme pour les cadres intermédiaires et services d'encadrement pour les cadres supérieurs
- Établissement d'un nouveau Bureau de soutien des employés (BSE) qui visera à soutenir davantage les employés par des questions liées au harcèlement, à la discrimination et à la mise en œuvre en temps opportun de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à IRCC.

## **7 Permettre à nos communautés de disposer de ressources et de participer aux tables de la haute direction**

---

- Nouveau réseau des employés noirs et réseau des alliés créés par les employés
- Atelier sur les préjugés dans la prise de décisions en matière d'immigration et les facteurs de risque
- Le nouveau serment de citoyenneté qui reconnaît les peuples autochtones et leurs droits issus de traités, en réponse à l'appel à l'action n° 94 de la Commission de vérité et réconciliation

## **8 Inclusion de diverses perspectives dans la conception et la mise en œuvre de mesures visant à éliminer les obstacles systémiques**

---

- Revue des écrits sur les politiques – « Racisme et discrimination ayant une incidence sur les travailleurs migrants temporaires au Canada »
- Création à grande échelle de groupes de travail/comités axés sur la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion

## **9 Mesurer les progrès de l'effectif au moyen de données désagrégées et opérationnelles**

---

- Sondage sur la lutte contre le racisme qui a permis d'établir une base de référence pour comprendre les répercussions du racisme sur notre effectif
- Révision du questionnaire de déclaration volontaire de l'employé afin d'améliorer la qualité de nos données sur la gestion du personnel