



Groupe de travail
Anti-Racisme

**Groupe de travail anti-racisme
d'IRCC :**
Séance d'information ministérielle
Le 2 décembre 2021



But de la séance

Il s'agit d'une séance d'information pour faire le point avec vous sur les sujets suivants :

- 1. le mandat du Groupe de travail;**
- 2. les travaux terminés à ce jour;**
- 3. les prochaines étapes.**

Notre histoire : notre raison d'être

- En réponse à l'attention accrue du public visant le racisme systémique dans les institutions publiques à la suite du meurtre de George Floyd en mai 2020.
- Groupe créé par les sous-ministres en juillet 2020 pour élaborer une stratégie visant à éliminer le racisme systémique à IRCC dans les secteurs suivants :
 - (1) la gestion des personnes,
 - (2) la conception de politiques et de programmes et
 - (3) la prestation de services aux clients.
- Le groupe appuie la priorité pangouvernementale visant la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme.
- Notre prémisse : En raison des antécédents du Canada en matière de racisme et de colonialisme, nous avons la responsabilité aujourd'hui de façonner un avenir plus équitable et de bâtir un Canada plus fort où la diversité est sa force.



[Vidéo du BCP « Appel à l'action : efforts anti-racisme à IRCC »](#)

Notre vision : une institution engagée dans la lutte contre le racisme



Une organisation et une société canadienne équitables et inclusives.

Nous y parviendrons...

en décelant et en éliminant les obstacles systémiques profondément enracinés dans la façon dont nous :

- *gérons le personnel,*
- *concevons les politiques et les programmes et*
- *offrons des services aux clients.*

...Pour ce faire, nous devons tout d'abord écouter et comprendre la réalité du racisme systémique à IRCC aujourd'hui

...et continuer de travailler de façon ouverte.

Travaux terminés à ce jour : De la fin de l'été 2020 à nov. 2021

Établir la gouvernance

Briser le silence

Prendre des engagements publics

Entamer les mesures ciblées

Pour faire en sorte que des voix diversifiées orientent notre stratégie et nos mesures

- Conseil consultatif interne de lutte contre le racisme
- Trois (3) sous-comités : les personnes, les politiques et les services
- Réseau des alliés
- Collaboration avec : les cadres supérieurs; les cadres intermédiaires et divers réseaux d'employés

Pour écouter et comprendre les véritables enjeux à IRCC :

- Cercles de confiance
- Sondage et groupes de discussion
- Séances de discussion ouverte « Le racisme, parlons-en »
- Réunions et consultations avec des intervenants externes
- Sondage de consultation sur les niveaux

Pour trouver des solutions institutionnelles aux problèmes cernés :

- Stratégie pluriannuelle de lutte contre le racisme du Ministère 1.0
- [Engagements à l'action des SMA](#) envers tous les employés
- [Énoncé de valeurs d'IRCC](#) visant à réaffirmer l'engagement du Ministère envers l'équité raciale pour tous
- Les valeurs de lutte contre le racisme sont intégrées aux offres d'emploi visant des employés éventuels

Pour donner un élan à mesure que nous continuons de préciser notre stratégie :

- Encadrement et formation en matière de lutte contre le racisme à l'intention des cadres et des employés
- Nouveaux objectifs en matière de représentation au sein de l'effectif et programmes de perfectionnement
- Nouvel outil d'évaluation des effets du racisme sur les politiques
- Nous avons commencé à évaluer les préjugés dans la prise de 4 décisions
- Mentorat et parrainage

Aperçu de la stratégie de lutte contre le racisme

(2021-2023 : « Stratégie 1.0 »)

Objectifs



*Nous avons besoin d'une **diversité** de points de vue pour élaborer une **stratégie** et un **plan d'action** conçus pour combler nos lacunes, qui ont la faveur de nos employés, et qui entraînent des **changements** et des **résultats durables**.*

Résultats



Sensibilisation à la lutte contre le racisme et compréhension culturelle

Milieu de travail sain et positif



Représentation accrue aux niveaux intermédiaire et supérieur

Élimination des obstacles à la dotation



Réduction des disparités raciales dans les expériences et les résultats des clients



Attentes claires qui entraînent un changement et des résultats

Modèle de leadership équitable

Regard sur l'avenir : préciser la Stratégie de lutte contre le racisme 2.0

- ❑ Continuer d'écouter divers partenaires internes et externes et de collaborer avec eux.
- ❑ Préciser la Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 et le plan d'action triennal.
 - En collaboration avec les secteurs d'IRCC, les réseaux d'employés, les comités fonctionnels, les syndicats et les intervenants externes.
 - Appui sur les engagements pris par les SMA, les nouveaux plans d'action des secteurs et les recommandations formulées par le groupe de travail.
 - Harmonisation à l'échelle du continuum des politiques aux opérations et soutien aux personnes (recrutement, promotion, apprentissage en matière de lutte contre le racisme et changement de culture)
- ❑ Publier la stratégie mise à jour d'ici le printemps 2022.
- ❑ Poursuivre la mise en œuvre et l'évaluation des mesures afin d'assurer une responsabilisation.
- ❑ Maintenir l'effort visant à intégrer la lutte contre le racisme à l'échelle institutionnelle aux fins d'effet durable



De la stratégie à l'action : jalons proposés d'une année à l'autre

(2021-2022 – 2023-2024)

1 2021-2022

Élaboration de la Stratégie 1.0 et début de la mise en œuvre initiale

1. Publication de l'**Énoncé de valeurs ministériel** et des engagements des cadres supérieurs.
2. Définition du cadre des résultats et de transparence, et des mécanismes y étant liés.
3. **Personnes** : Proposition d'examen des systèmes d'emploi en cours.
4. **Personnes** : Tenue du sondage annuel auprès de l'effectif / de groupes de discussion et établissement des données de référence visant la représentation au sein de l'effectif.
5. **Politiques et services** : **Élaboration de recommandations pour orienter les plans d'action des secteurs.**
6. **Politiques** : **Élaboration et mise à l'essai de l'outil d'évaluation des effets du racisme sur les politiques.**
7. **Services** : **Début de l'examen des préjugés dans la prise de décisions des agents (phase I de l'AGISO).**
8. **Reddition de comptes** : **Lettre ouverte sur la mise en œuvre de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion**

2 2022-2023

Achèvement de l'élaboration de la Stratégie 2.0; poursuite de la mise en œuvre et de la collecte de données

1. Intégration des résultats en matière de lutte contre le racisme aux décisions et au cadre de vérification de la planification et de la gestion financière.
2. **Personnes** : Utilisation élargie des données relatives aux RH afin de cerner les disparités et d'orienter la pratique dans le cadre d'une vaste gamme de fonctions liées aux RH.
3. **Personnes** : **Élaboration de plans de lutte contre le racisme et de diversité, d'équité et d'inclusion par la haute direction en vue de mettre en œuvre les données de référence sur la représentation au cours des trois prochaines années.**
4. **Personnes** : **Examen des systèmes d'emploi réalisé pour analyser les obstacles et les mesures recommandées.**
5. **Politiques** : **Début de l'examen des systèmes dans au moins un (1) secteur d'activité (p. ex. citoyenneté).**
6. **Services** : **Poursuite de l'évaluation des effets du racisme sur les pratiques liées au risque et les procédures d'automatisation (phase II de l'AGISO).**
7. Mise en œuvre du cadre des résultats et de transparence.

3 2023-2024

Évaluation des résultats; établissement de la stratégie pour les trois prochaines années

1. **Personnes** : Généralisation de l'encadrement et de la formation en matière de lutte contre le racisme à l'intention de tous les cadres et les cadres intermédiaires.
2. **Politiques et services** : **Élaboration de plans d'atténuation à partir de l'examen des systèmes et début de leur mise en œuvre.**
3. **Élaboration de nouveaux outils de mesure de l'équité pour appuyer la détection continue des disparités dans les RH, les mesures et la responsabilité sociale.**
4. **Rapport ministériel sur les résultats de la Stratégie en fonction des mesures et de la rétroaction des intervenants (internes et externes).**
5. **Intégration à la stratégie pour les trois prochaines années (autres mesures et mesures du succès).**

*Rouge = accent mis sur le public externe