

Groupe de travail antiracisme : séance d'information ministérielle n° 2  
(2 décembre 2021)  
Notes d'allocution de [REDACTED]

**Message clé :**

- Nous devons continuer d'écouter et de travailler au grand jour, même si c'est difficile, en prenant des coups en cours de route, mais en continuant à avancer avec humilité et courage. Apprendre par l'action.

**« Demandes » au ministre :**

- (1) **Écouter à l'externe** : au moment de s'adresser aux intervenants, nous avons besoin de votre aide pour écouter les points de vue et les expériences des gens, afin de veiller à ce que la réponse du Ministère soit fondée sur l'amélioration de l'expérience vécue par les personnes touchées par le racisme systémique à IRCC.
- (2) **Vous allez prendre quelques coups** en cours de route : la lutte contre le racisme fait partie du mandat du Ministère, et nous avons besoin de votre aide pour poursuivre ce travail malgré ces moments difficiles.

**Structure** : 30 minutes, séance d'information en deux parties, en anglais seulement :

- (1) Exposé de [REDACTED] du GTLR sur les efforts du Ministère pour faire progresser la lutte contre le racisme, en mettant l'accent sur les groupes de discussion des employés racisés **(8 à 10 minutes)**
- (2) Réseau international (RI) : Exposé de [REDACTED] sur le traitement par IRCC des demandes venant d'Afrique (10 minutes)
- (3) Questions et réponses : 10 à 12 minutes

**Documents :**

- Présentation du GTLR : [\[F-01206929\] ARTF Minister Briefing 2021-11 - Anti-racism](#)
- Notes d'allocution de [REDACTED] :
  - Version abrégée (sans exemples) 1 096 mots – 8,4 minutes
  - Version complète (avec exemples) 1 678 mots – 12,4 minutes
- Schéma du RI : <https://gcdocs2.ci.gc.ca/otcs/cs.exe/link/435881048>

Diapositive 0 – Page couverture

Diapositive 1 – But de la séance (177 mots, 1,4 min)

Je suis ici pour faire le point sur notre **parcours jusqu'à présent** alors que nous avons commencé à nous attaquer au racisme systémique ici, à IRCC.

- Je tiens d’abord à reconnaître qu’il s’agit d’un « **travail générationnel** » visant à défaire des siècles de racisme systémique dont nous avons hérité dans notre pays, dans notre institution.
- Une seule action ou une seule année ne suffiront pas, mais nous pouvons commencer aujourd’hui.
- La lutte contre le racisme consiste à bâtir et à rebâtir la **confiance**, en particulier auprès des personnes qui ont été victimes de racisme durant toute une vie, voire des générations.
- Sur ce, permettez-moi :
  1. **tout d’abord**, de vous présenter le **mandat** du Groupe de travail;
  2. **ensuite**, de faire le point sur le **travail accompli jusqu’à présent**, y compris la façon dont nous avons investi dans l’écoute de l’expérience vécue par les personnes racisées comme point de départ important;
  3. **enfin**, de vous faire part des **prochaines étapes** que le Ministère prendra au cours des prochains mois – élaborer une stratégie ministérielle de lutte contre le racisme pour régler les problèmes que nous avons découverts, tout en continuant d’écouter et de travailler avec divers intervenants à l’intérieur et à l’extérieur de notre ministère.

## Diapositive 2 – Notre histoire : **notre raison d’être** (204 mots, 1,6 min)

- Le meurtre de George Floyd a attiré l’attention du public sur le racisme systémique dans les institutions publiques à l’échelle mondiale.
- Nos sous-ministres ont réagi en créant le Groupe de travail antiracisme en juillet 2020 – l’un des premiers au sein de la famille fédérale.
- Notre mandat consistait à élaborer une stratégie pour lutter contre le racisme systémique dans notre travail, en examinant notamment :
  1. la façon dont nous gérons notre personnel;
  2. la façon dont nous concevons nos politiques et nos programmes destinés au public;
  3. la façon dont nous offrons des services à nos clients.
- Ce travail est au cœur du mandat du Ministère, qui est de « favoriser l’édification d’un Canada plus fort, prospère sur les plans social, culturel et économique » et dont la diversité est la force.

- Cette mission est particulièrement importante dans le contexte de l’augmentation des niveaux d’immigration et de la diversité croissante des nouveaux arrivants au Canada.
- Ce travail appuie également les priorités du gouvernement en matière de diversité, d’inclusion et de lutte contre le racisme. Mentionnons, par exemple :
  - l’appel à l’action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l’équité et de l’inclusion, ainsi que
  - le récent discours du Trône, qui fait de la lutte contre le racisme et de l’équité une priorité.
- Nous partons du principe que le Canada a une histoire de racisme et de colonialisme.
  - Compte tenu de cette réalité historique dont nous avons hérité, nous avons la responsabilité de prendre des mesures positives aujourd’hui afin de contribuer à façonner un avenir plus équitable.

### Diapositive 3 – Notre vision : Une institution engagée dans la lutte contre le racisme (117 mots, 0,9 min)

- Notre vision pour l’avenir est de devenir une institution antiraciste.
- Pour y arriver, nous avons d’abord dû écouter et comprendre la réalité du racisme à IRCC aujourd’hui.
  - C’est pourquoi nous avons commencé par écouter nos employés, nos clients et nos intervenants.
  - Nous n’avons pas peur de cette réalité inconfortable, même si elle peut s’accompagner de critiques de la part des intervenants qui veulent voir changer cette longue histoire maintenant.
  - Nous pensons qu’il faut d’abord reconnaître la réalité afin de trouver des solutions efficaces et réfléchies que nous pourrions mettre en œuvre de la bonne façon.
  - Nous abordons également ce travail avec humilité et courage, en travaillant ouvertement et en gardant le cap sur le changement institutionnel à long terme.

### Diapositive 4 – Travaux terminés à ce jour : De la fin de l’été 2020 à novembre 2021 (184-314 mots, 1.4-2.4 min)

- Voici ce que nous avons accompli jusqu’à maintenant depuis notre création l’été dernier :

- (1) **Tout d'abord, nous avons mis en place une gouvernance** pour faire en sorte que **des voix diverses éclairent** notre stratégie et nos actions

Nous avons :

- ✓ créé le conseil consultatif de lutte contre le racisme et des sous-comités axés sur trois domaines (personnel, politiques, services);
- ✓ établi des relations de collaboration avec les réseaux d'employés (comme REN et CPA), les gestionnaires, les cadres supérieurs et les alliés, car il faut un village pour changer le cours des choses.

- (2) Nous avons **brisé le silence** sur la race et le racisme afin de pouvoir commencer à **écouter et comprendre** les vrais problèmes à IRCC.

Car, avant cela, c'était comme un « tabou » de dire le « mot en R ». Un énorme changement de culture était nécessaire.

Nous avons donc :

- ✓ organisé des cercles de confiance afin que les employés racisés et autochtones puissent partager leurs expériences dans un espace sécuritaire;
- ✓ mené le tout premier sondage sur le racisme auprès des employés et assuré le suivi au moyen de groupes de discussion, afin d'obtenir une compréhension plus profonde et plus nuancée des expériences des employés et de pouvoir proposer des solutions adaptées;
- ✓ inclus une nouvelle question sur le racisme dans le sondage externe de consultation sur les niveaux cet été pour commencer à avoir une idée des points de vue des intervenants.

- (3) **Nous avons pris des engagements publics pour trouver des solutions institutionnelles** aux problèmes que nous avons découverts.

Par exemple, nous avons publié

- ✓ la Stratégie ministérielle de lutte contre le racisme 1.0 [voir la diapositive suivante];
- ✓ des engagements d'action au niveau du SMA à l'intention de tout le personnel;
- ✓ l'énoncé de valeurs d'IRCC sur notre site Web externe pour réaffirmer notre engagement envers l'équité raciale pour tous.

- (4) **Nous avons également commencé à prendre des mesures**, afin de créer un élan vers l'avenir tout en continuant à tirer des leçons de l'expérience, des erreurs et

des obstacles sur la route, de manière à pouvoir continuer à affiner notre stratégie et notre action.

Voici quelques exemples :

- ✓ Nouveaux projets pilotes de formation et d'encadrement sur la lutte contre le racisme pour les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires.
- ✓ Établissement de nouveaux objectifs ambitieux en matière de représentation de l'effectif pour les trois prochaines années.
- ✓ Création d'un nouvel outil d'évaluation des répercussions raciales pour les politiques.
- ✓ Début d'une évaluation des préjugés dans la prise de décisions (SOAGI).

## Diapositive 5 – Aperçu de la Stratégie de lutte contre le racisme (2021-2023 : « Stratégie 1.0 ») (100-278 mots, 0,8-2,1 min)

- En nous appuyant directement sur l'écoute et les premières mesures, nous avons créé la « Stratégie de lutte contre le racisme 1.0 » au printemps 2021.
- C'est ainsi que nous pensons parvenir à concrétiser notre grand projet (institution antiraciste).
- Il s'agit du premier pas, mais c'est l'« étoile polaire » que nous avons établie plus tôt dans l'année comme boussole pour orienter notre évolution constante vers la concrétisation de notre vision d'avenir.
- Nous adoptons une approche axée sur la collaboration et nous continuons de la peaufiner avec les partenaires de tout le Ministère, à mesure que nous la mettons en œuvre.
- Dans le demi-cercle du haut, voyez les **quatre piliers d'objectifs...** et les **résultats** sous chacun des objectifs, au bas.

Quatre objectifs	Résultats
<b>1. Culture de travail inclusive</b>	✓ Sensibilisation au racisme et compréhension culturelle ✓ Milieu de travail sain et positif
<b>2. Effectif représentatif du Canada</b>	✓ Représentation accrue aux niveaux intermédiaire et supérieur ✓ Élimination des obstacles à la dotation
<b>3. Politiques et pratiques</b>	✓ Réduction des disparités raciales dans l'expérience et les résultats des clients

opérationnelles inclusives	
4. Responsabilisation de la direction à tous les niveaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Attentes claires qui favorisent le changement et les résultats</li> <li>✓ Modèle de leadership inclusif</li> </ul>

- Le fait de mettre l'accent sur la lutte contre le racisme a inspiré un grand nombre de mesures dans de nombreux secteurs du Ministère.
- Certaines sont imposées en haut par la haute direction, comme les engagements du SM en matière de diversité et d'inclusion et les engagements d'action du SMA, tandis que d'autres sont dictées à la base par les employés.
  - Le nouveau Réseau des employés noirs travaille maintenant à créer plus de cheminements de carrière pour les employés noirs.
  - Le Cercle des peuples autochtones sensibilise le personnel aux répercussions du colonialisme sur les peuples autochtones.
  - De nombreuses directions générales ont créé leurs propres groupes de travail et comités de lutte contre le racisme.
  - Nous avons également créé des responsables sectoriels de la lutte contre le racisme pour chaque secteur d'IRCC, afin qu'ils puissent élaborer des plans d'action pour transformer les engagements du SMA en mesures concrètes.

## Diapositive 6 – Regard sur l'avenir : préciser la stratégie de lutte contre le racisme 2.0 (150 mots, 1,1 min)

- Notre prochaine étape consiste à continuer d'écouter les divers intervenants et partenaires et de travailler avec eux, en mettant un peu plus l'accent sur les intervenants externes.
- Nous allons canaliser cette énergie dans une « Stratégie ministérielle de lutte contre le racisme 2.0 ».
- Pour ce faire, nous nous appuyerons sur tous les nouveaux travaux réalisés à l'échelle d'IRCC.
  - Exemples :
    - (1) les recommandations du Comité consultatif du Groupe de travail;
    - (2) les plans d'action sectoriels provisoires dirigés par les responsables sectoriels;
    - (3) les diverses initiatives dirigées par les employés.
- Nous prévoyons publier une stratégie mise à jour d'ici le printemps 2020.
- Nous poursuivrons la mise en œuvre de la stratégie et l'évaluation de nos actions afin de nous responsabiliser.

- Nous voulons surtout nous assurer qu'il ne s'agit pas d'un « moment ».
- Nous continuerons d'intégrer la lutte contre le racisme sur le plan institutionnel afin d'assurer la durabilité de l'effort et de l'incidence de ce travail au fil du temps (p. ex. dans le cycle de gestion du rendement, la vérification interne, les structures de prise de décisions et de responsabilisation ministérielles, etc.).

## Diapositive 7 – De la stratégie à l'action : jalons proposés d'une année à l'autre (2021-2022 – 2023-2024) (104-348 mots, 0,8-2,7 min)

- Enfin, voici un bref aperçu de la façon dont nous envisageons le déroulement des mesures au cours des trois prochaines années.
- Le texte en noir est axé sur la gestion interne. **Le texte en rouge est destiné au public.**
- Nous en sommes à la **première année**. Une grande partie de ce travail a déjà été accompli, afin de jeter les bases institutionnelles pour commencer le travail de lutte contre le racisme :
  - création de la stratégie 1.0;
  - publication de l'énoncé de valeurs pour signifier notre engagement à tout le personnel et au public;
  - tout premier sondage sur le racisme mené auprès du personnel et groupes de discussion;
  - établissement de la nouvelle base de référence en matière de représentation pour les trois prochaines années.
  - Pour les politiques et les programmes destinés au public :
    - Nous avons créé le nouvel outil d'évaluation des répercussions raciales afin que les équipes responsables des politiques puissent l'appliquer à leur secteur d'activité pour commencer à repérer les préjugés possibles dans les politiques.
    - En ce qui concerne la prestation de services, un groupe de travail interne a été créé pour commencer à cerner les préjugés dans la prise de décisions en matière d'immigration (SOAGI I).
- **Au cours de la deuxième année**, nous mettrons en place la Stratégie 2.0 et poursuivrons sa mise en œuvre, ainsi que la collecte continue de données d'évaluation.

Par exemple :

- Nous voulons que la lutte contre le racisme soit intégrée à des mécanismes plus institutionnels (planification financière, vérification et établissement d'un lien entre les cibles de représentation [bases de référence?] et la gestion du rendement des cadres supérieurs).
  - En ce qui concerne les politiques et les programmes destinés au public, nous voulons que l'examen des systèmes soit effectué dans au moins un secteur d'activité (comme le Programme de citoyenneté), et pour la prestation de services, l'Évaluation des répercussions raciales des pratiques de gestion des risques doit se poursuivre (SOAGI II).
- **D'ici la troisième année :** D'ici la troisième année : Nous aurons recueilli des données d'évaluation qui nous permettront d'évaluer les mesures que nous avons prises et leur efficacité dans la lutte contre le racisme systémique.
    - Nous voulons qu'une grande partie du travail de lutte contre le racisme soit intégrée et continue d'être une pratique courante dans nos services internes de gestion des personnes, de politiques et de programmes, et de prestation de services, et que davantage d'outils et de ressources soient mis à la disposition de nos dirigeants, de nos gestionnaires et de nos employés à cette fin.
    - Nous prévoyons publier un rapport sur nos efforts de lutte contre le racisme au cours des trois premières années et, espérons-le, éclairer la création de la prochaine stratégie triennale pour continuer ce « travail générationnel » de démantèlement du racisme systémique.

\*\*\*\*\*

## EN COMPLÉMENT

### En complément : nos principes directeurs

- ✓ **Communiquer** ouvertement nos lacunes et nos progrès.
- ✓ **Tenir** des discussions ouvertes, honnêtes et courageuses sur le racisme.
- ✓ **Analyser** les données probantes pour cerner et démanteler les structures, comportements et normes nuisibles.
- ✓ **Tirer des leçons** de notre histoire, de nos échecs et des expériences vécues par les personnes autochtones, noires et de couleur.
- ✓ **Promouvoir** les valeurs, les alliés et les initiatives antiracistes.
- ✓ **Respecter** les différences de chacun.
- ✓ **Agir** de manière consciente et cohérente.
- ✓ **Donner** aux dirigeants et aux employés les moyens de faire partie de la solution.

Opérations et prestation de services – Renseignements supplémentaires :

- Initiatives et projets stratégiques des Opérations (IPSO) a élaboré des « Mesures prévues en matière de politiques et de programmes pour l'exercice 2021-2023 » afin de mettre en œuvre les engagements du Secteur des opérations 6 – bien qu'aucun détail, jalon ou échéancier ne soit disponible, mais si l'on insiste :
  - « L'IPSO élaborera une stratégie globale de gestion du changement dans le Secteur des opérations, en décrivant clairement les attentes en matière de gestion du changement pour les directions générales des Opérations. »
- Le Secteur de l'établissement et de l'intégration (SEI) « mettra en œuvre la théorie du changement de l'Initiative de lutte contre le racisme en trois étapes afin d'explorer ce qui est connu à l'heure actuelle, d'apprendre et de s'engager pour combler les lacunes, ainsi que de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre et financer la lutte contre le racisme dans la pratique ».

\* D'après les premiers commentaires de nos intervenants, voici quelques exemples généraux de ce à quoi cela pourrait ressembler :

#### Opérations/services :

- **Des délais de traitement plus longs** et **des taux de refus plus élevés** pour les demandeurs venant de pays d'Afrique noire ou des Caraïbes. Nous devons procéder à une analyse approfondie.
- Il pourrait y avoir un **parti pris** dans **la façon dont nous définissons et appliquons le « risque »**, en particulier dans la façon dont les **risques au niveau du pays** sont appliqués aux cas individuels (par exemple, vous pourriez être une personne à faible risque d'un pays à haut risque. Votre demande de visa ne devrait pas être automatiquement refusée simplement parce que votre pays est considéré comme à haut risque

#### Politiques :

- Les **critères d'admissibilité aux visas** peuvent favoriser ceux qui ont déjà un passeport et des antécédents de voyage. Cette exigence apparemment neutre pourrait **contribuer à raciser** involontairement certains clients (p. ex. les demandeurs blancs plus riches des pays d'Amérique latine et des Caraïbes pourraient avoir un meilleur accès, mais pas les Noirs des Caraïbes, qui ont tendance à être plus pauvres).