



# **Séance d'information à l'intention des SM**

## **LANCEMENT DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS**

24 SEPTEMBRE 2021 – de midi à 13 h

En collaboration avec l'équipe de l'inclusion, de la diversité et des langues officielles (**IDLO**) de la Direction générale des ressources humaines, le Groupe de travail anti-racisme (GTAR) a préparé les renseignements suivants pour le [lancement officiel du Réseau des employés noirs \(REN\)](#) le 24 septembre 2021.

Ce document donne un aperçu de ce qui suit :

- Profil des employés noirs d'IRCC
- Le Réseau des employés noirs (REN)
- Domaines d'intérêt du Réseau des employés noirs
- Mesures organisationnelles pour soutenir les employés noirs

### PROFIL DES EMPLOYÉS NOIRS À IRCC

#### **Faits saillants – au 6 août 2021**

- IRCC compte 692 employés noirs, ce qui représente le plus grand sous-groupe de personnes racisées, suivi des employés d'origine sud-asiatique et chinoise.
- 78 % des employés noirs occupent des postes de niveau d'entrée d'une durée indéterminée.
- Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2020 :
  - 83 % des répondants estiment qu'IRCC met en œuvre des mesures de lutte contre le racisme en milieu de travail. Toutefois, 76 % des groupes racisés et 65 % des employés noirs sont du même avis, soit un écart de 18 points de pourcentage entre le résultat global d'IRCC et les employés noirs à IRCC.
  - Les groupes racisés et les employés noirs signalent également une satisfaction et un engagement plus faibles au travail.
  - 68 % des employés noirs sont satisfaits d'IRCC, par rapport à 76 % pour les groupes racisés et 80 % pour l'ensemble d'IRCC.
  - Il y a une différence de 16 points de pourcentage entre les employés noirs et les résultats d'IRCC, pour ce qui est de croire que le milieu de travail prévient la discrimination (76 % pour l'ensemble d'IRCC et 60 % pour les employés noirs d'IRCC).

#### **Renseignements supplémentaires**

- [Répartition de la représentation en août 2021](#)

- [Employés noirs qui ont joint/quitté IRCC au cours des deux derniers exercices et nominations de cadres](#)

## LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS

Le Réseau des employés noirs (REN) vise à établir des relations de collaboration avec la direction et d'autres comités au sein du Ministère pour influencer sur les politiques et créer un milieu de travail équitable et inclusif.

En mai 2021, le réseau comptait 84 membres.

### Histoire du REN

- **Octobre 2020** – Le Groupe de travail anti-racisme envoie un courriel à 20 employés noirs pour leur demander s'ils sont intéressés par la création d'un réseau d'employés noirs; il aide à soutenir l'organisation des employés en fournissant des ressources, des conseils et des contacts.
- **Décembre 2020** – Tenue de la première réunion du REN
- **Février 2021** – Lancement progressif du REN dans le cadre du [Mois de l'histoire des Noirs](#)
- **Mai 2021** – [La championne du REN est annoncée](#) dans Aujourd'hui@IRCC.
- **Septembre 2021** – Lancement du réseau : réunion des SM et page Web du REN

### Championne

- [REDACTED]

### Coprésidents

- [REDACTED]
- [REDACTED]

### Renseignements supplémentaires

- [Message de lancement du Réseau des employés noirs](#)
- [Page Web du Réseau employé noirRéseau des employés noirs \(REN\)](#)

## DOMAINES D'INTÉRÊT DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS

Dans [ce rapport](#), vous trouverez les principaux domaines où le REN souhaite que le Ministère concentre ses efforts. Lors de diverses consultations au cours des derniers mois, le REN a exprimé le souhait de voir la mise en œuvre de mesures immédiates dans ces domaines. Vous trouverez également des réponses suggérées en ce qui concerne la manière dont le Ministère prévoit de traiter ces domaines de préoccupation.

## MESURES ORGANISATIONNELLES POUR SOUTENIR LES EMPLOYÉS NOIRS

### ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉ DU MINISTÈRE

| Mesures   | Description  | État  |
|---|--|---|
| <a href="#">Publication des engagements des sous-ministres (SM)</a>               | S'engager publiquement à atteindre huit objectifs afin de faire progresser de manière mesurable et significative nos efforts en matière de lutte contre le racisme et de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.   | Terminé<br>Février 2021                           |
| <a href="#">Énoncé de valeurs d'IRCC dans la lutte contre le racisme</a>          | Décrit les croyances de l'organisation en matière de lutte contre le racisme, reconnaît notre passé au sein de la fonction publique du Canada et souligne notre détermination à faire progresser l'équité raciale. On y reconnaît notamment le racisme auquel sont confrontés les Noirs et l'intersectionnalité.   | Terminé<br>Mai 2021                               |
| <a href="#">Engagements sectoriels d'IRCC</a>                                     | Intégrer la responsabilisation envers la lutte contre le racisme dans l'ensemble d'IRCC et décrire des moyens concrets par lesquels chaque secteur soutiendra les efforts de lutte contre le racisme dans le cadre de son travail au cours des trois prochaines années (2021 à 2023).  | Terminé<br>Mai 2021                               |
| <a href="#">Ententes de gestion du rendement (EGR) du personnel du groupe EX</a>  | <a href="#">En 2020-2021, des objectifs généraux de lutte contre le racisme ont été intégrés aux EGR du groupe EX. En 2021-2022, ces objectifs seront renforcés et liés aux engagements sectoriels d'IRCC.</a>   | Terminé<br>2020-2021<br><br>En cours<br>2021-2022 |
| <a href="#">Résumé annuel des mesures prises par IRCC</a>                         | Un résumé des mesures réalisées par IRCC de juillet 2020 à mai 2021.   | Terminé<br>Mai 2021                               |
| <a href="#">Établissement de seuils de représentation pour les employés noirs</a> | La DGRH, en collaboration avec le GTAR, présente au Comité exécutif (COMEX) une proposition visant à fixer des seuils de référence en matière de représentation qui sont supérieurs à la disponibilité au sein de la population active (DPA) et plus proches des projections démographiques canadiennes. Il y aura un <b>seuil de référence distinct pour les employés noirs – le genre sera également pris en compte.</b> | En cours<br>Septembre 2021                        |

| Mesures  | Description  | État  |
|--|--|---|
| <a href="#">Stratégie de lutte contre le racisme</a> | Nous travaillons directement avec les employés et les parties prenantes externes à l'élaboration d'une <a href="#">stratégie de lutte contre le racisme composée de quatre piliers</a> . Cette stratégie sera conforme aux recommandations de la <a href="#">Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies</a> . En d'autres termes, elle comprendra des stratégies ciblées visant à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les employés et les clients noirs. | En cours<br><br>Première itération à l'automne 2021 |

## UNE COLLECTE DE DONNÉES QUI CONFIRME LES EXPÉRIENCES VÉCUES PAR LES EMPLOYÉS NOIRS

Dans le cadre de la collecte de données, le Groupe de travail anti-racisme (GTAR), en partenariat avec l'équipe de gestion analytique des RH, est en train d'établir des **données désagrégées à titre de pratique normalisée : les employés noirs sont comptabilisés comme un groupe à part entière** afin de définir les défis propres à ce groupe démographique.

| Mesures  | Description   | État   |
|--|---|--|
| <a href="#">Sondage sur la lutte contre le racisme de 2020 auprès des employés</a> | Ce sondage nous permet de mieux comprendre les opinions et les sentiments liés aux répercussions du racisme sur une personne et dans l'ensemble du Ministère. Les <a href="#">résultats de haut niveau</a> ont été publiés sur Connexion en mars 2021 et les résultats complets (tableaux de données) ont été publiés en septembre 2021.  | Terminé<br><br>Préparation du Sondage de 2021 en novembre 2021 |
| <a href="#">Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020</a>                 | L'équipe de gestion analytique des RH a préparé une carte thermique qui fournit les réponses des employés par groupe racisé à IRCC.   | Terminé<br><br>Automne 2021                                    |
| <a href="#">Examen des données sur la gestion du personnel</a>                     | Les données relatives à la gestion du personnel ont été désagrégées afin de relever les inégalités subies par les employés racisés, y compris les employés noirs. Les résultats ont été partagés avec le COMEX en avril 2021 et le Conseil consultatif sur la lutte contre le racisme en mai 2021 (des représentants du Réseau des employés noirs étaient présents à la réunion). | Terminé<br><br>Avril 2021                                      |

| Mesures                               | Description   | État                                  |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Groupe de discussion formé d'employés | <p>Recherche sur l'opinion publique IRCC, la Direction générale des communications, le GTAR et [REDACTED], champion du Réseau des employés racialisés, ont demandé à Pollara Insights d'organiser des groupes de discussion avec les employés en mars et avril 2021. Le rapport sera publié sur Bibliothèque et Archives à la fin du mois de septembre 2021. Rapport partagé avec</p> <p>Coût : Environ 20 000 \$</p> <p>  <br/> IRCC Anti-Racism Employee Focus... IRCC Anti-Racism Employee Focus... </p> | <p>En cours</p> <p>Septembre 2021</p> |

#### SOUTIEN ORGANISATIONNEL POUR LA MISE EN PLACE DU REN

| Mesures  | Description  | État                      |
|--|--|---------------------------|
| Prélancement du Mois de l'histoire des Noirs     | La Direction générale des communications et le GTAR proposent au REN la possibilité de figurer dans le message du Mois de l'histoire des Noirs dans Connexion.             | Terminé<br>Février 2021   |
| <a href="#">Officialisation du Réseau à IRCC</a> | Reconnaissance officielle du Réseau à IRCC et nomination d'une championne (note de service aux SM)   | Terminé<br>Mai 2021       |
| <a href="#">Lancement de la page Web</a>         | L'équipe des communications internes travaillera sur le lancement de la page Web du REN et le message officiel de lancement sur Connexion à l'automne (24 septembre 2021). | Terminé<br>Septembre 2021 |

#### VEILLER À CE QUE LA VOIX DU REN SOIT ENTENDUE

| Mesures   | Description   | État                      |
|---|---|---------------------------|
| <a href="#">Participation du REN aux comités d'IRCC</a> | Représentation du REN au sein du Conseil consultatif sur la lutte contre le racisme et du sous-comité de gestion du personnel.  | Terminé<br>Printemps 2021 |
| Représentation à tous les niveaux (COMEX)               | La DGRH et le GTAR ont consulté le REN pour connaître les points de vue de ses membres sur l'établissement de critères de représentation à tous les niveaux avant la présentation au COMEX (septembre 2021). Les seuils de référence en matière de représentation ont également fait l'objet de discussions lors du Conseil consultatif sur la lutte contre le racisme en mai 2021, et ont fait l'objet d'une présentation en juillet 2021. (Des représentants du Réseau des employés noirs étaient présents à la réunion.) | Terminé<br>Juillet 2021   |
| Réponse à l'appel à l'action                            | Le GTAR a consulté le REN pour connaître les avis de ses membres sur la réponse d'IRCC à l'appel à l'action du greffier.  | Terminé<br>Août 2021      |
| Actualisation de la gouvernance                         | Examen de la gouvernance d'IRCC visant à assurer une représentation au sein des <a href="#">comités de gouvernance d'IRCC</a> .   | À venir                   |

#### PROGRAMMES ET INITIATIVES POUR LES EMPLOYÉS NOIRS

| Mesures                 | Description  | État     |
|-------------------------|--|----------|
| Mentorat et plus (IDLO) | <p>Janvier 2021 : IRCC a choisi de mettre en œuvre le <a href="#">programme Mentorat Plus</a> en deux phases : la première phase ciblera le parrainage et la seconde, le mentorat.</p> <p>La première cohorte débutera au début de l'automne et la seconde, à la fin de l'automne. Chaque cohorte associe cinq (5) parrains cadres de niveau EX-03 ou supérieur à cinq (5) protégés issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité en matière d'emploi suivants : employés noirs et racisés, personnes ayant un handicap, Autochtones et personnes de la communauté LGBTQ2+. Les prochaines étapes du programme cibleront un plus large éventail d'employés à différents niveaux.</p> | En cours |

| Mesures  | Description  | État                               |
|--|--|------------------------------------|
| Programme McKinsey de leadership pour les cadres noirs                     | <p>21 employés noirs ont terminé le Programme McKinsey de leadership pour les cadres noirs en 2021. L'offre de McKinsey s'étend à deux programmes : le <b>programme de leadership pour les cadres</b> et le <b>programme d'accélération au niveau de la direction</b>.</p> <p>De multiples cohortes débutent en 2021 et en 2022. IRCC espère maximiser les limites d'inscription disponibles (trois participants par cohorte pour le programme de leadership pour les cadres et 20 participants par cohorte pour le programme d'accélération au niveau de la direction).</p> | En cours                           |
| Questionnaire sur la gestion des talents pour les groupes de relève des EX | Le questionnaire sur la gestion des talents recueille des données afin de comprendre les besoins et les aspirations du groupe de relève occupant des postes d'attache EX moins 1 et équivalent EX (y compris les employés noirs), de planifier leur avenir et d'orienter la discussion sur les groupes de relève des EX lors des comités d'examen de l'automne.  | En cours<br>Lancement en août 2021 |
| <a href="#">Conversations du Cercle de confiance</a>                       | Un moyen plus sûr pour les collègues autochtones, noirs et racisés de s'exprimer et de partager leurs expériences. Ces séances sont suivies par les cadres supérieurs (SM, SMA et également disponibles sur demande pour les équipes).   | En cours                           |

#### SENSIBILISATION AU RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRES

| Mesures  | Description   | État                     |
|--|---|--------------------------|
| <a href="#">Noir avec un passeport rouge : Comprendre le racisme envers les personnes noires dans la représentation du Canada à l'étranger</a> | Groupe de discussion d'IRCC et d'Affaires mondiales Canada sur la manière dont les diplomates noirs font l'expérience du racisme dans leurs relations avec les partenaires et clients internationaux. | Terminé<br>Novembre 2020 |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <a href="#">Séance de discussion ouverte virtuelle d'IRCC portant sur la diversité et la lutte contre le racisme</a> | Rencontre avec [REDACTED], cofondatrice de Black Lives Matter Toronto, pour discuter de la portée et de l'avenir du mouvement Black Lives Matter au Canada.   | Terminé<br>Février 2021                       |
| <a href="#">Le racisme, parlons-en – Discussion ouverte</a>  | La toute première séance de discussion ouverte s'adressant à tous, laquelle vous présente dans un espace virtuel, les réalités du racisme et d'expériences vécues..<br>Format : séance de discussion ouverte virtuelle en direct et <a href="#">vidéo</a> . | Terminé<br>Été 2020-2021                      |
| <a href="#">Ressources en ligne sur la lutte contre le racisme</a>   | Guichet unique pour les ressources et outils de lutte contre le racisme. Outre les essais d'utilisateurs et l'analyse du site Web, la phase II comprendra des ressources supplémentaires pour les gestionnaires et les employés.                            | En cours pour la phase II<br><br>Automne 2021 |

#### PROGRAMMES/ÉVÉNEMENTS POUR LE LEADERSHIP

| Mesures  | Description  | État   |
|--|--|--|
| <a href="#">Programme d'encadrement du leadership en matière de lutte contre le racisme à l'intention des cadres supérieur</a> | Programme visant à aider les dirigeants à tenir des discussions ouvertes et efficaces avec leurs équipes et leurs collègues sur des sujets comme le racisme, l'oppression et les droits de la personne. Il a pour but d'accroître les capacités d'adaptation au changement de nos cadres supérieurs en ce qui concerne la sensibilisation à la lutte contre le racisme et les comportements inclusifs. | En cours   |
| <a href="#">Déjeuner et formation du Comité d'apprentissage des cadres</a>   | Déjeuner et formation – Comment mener des conversations sur le racisme   | Terminé<br>Octobre 2020  |
| Programme pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les cadres intermédiaires                                    | Ateliers de lutte contre le racisme pour les cadres intermédiaires; 100 gestionnaires ont suivi la formation.  | Terminé<br>Mai 2021<br><br>Prolongation du programme pilote en cours |

| Mesures   | Description   | État  |
|---|---|---|
| <a href="#">Sommet 2020 des EX</a>  | Racisme envers les personnes noires : discours principal de [REDACTED] (ancienne gouverneure générale) et discussion en groupe avec Greg Fergus (député de Hull-Gatineau), [REDACTED] (présentateur de nouvelles à CBC Ottawa) et la [REDACTED] (McGill). | Terminé<br>Novembre 2020<br><br>Sommet des EX 2021 en cours |
| <a href="#">Réunions des gestionnaires intermédiaires et des cadres supérieurs (EX)</a> | Réunion des cadres supérieurs et des gestionnaires intermédiaires sur les résultats du Sondage sur la lutte contre le racisme, et [REDACTED], de l'Initiative Black North, pour la réunion des EX 2021.   | Terminé<br><br>Planification de la réunion de 2021 en cours |

## VÉRIFICATIONS

| Mesures  | Description  | Statut  |
|--|--|---|
| <a href="#">Vérification de la Commission des droits de la personne concernant la représentation des personnes racialisées à la fonction publique fédérale</a> | Une vérification de l'équité en matière d'emploi qui portera sur la représentation des personnes racialisées dans les postes de gestion et de direction dans l'ensemble de la fonction publique fédérale du Canada. La vérification portera sur les ministères et les organismes qui comptent 500 employés et plus.                            | En cours<br>Les résultats seront rendus publics en 2022   |
| Étude des systèmes d'emploi  | L'étude des systèmes d'emploi (ESE) est une <b>évaluation approfondie de tous les systèmes</b> , politiques et pratiques d' <b>emploi</b> et de la manière dont ils sont mis en œuvre, afin de relever les obstacles au plein emploi des groupes désignés sous-représentés par groupe ou catégorie professionnelle ( <a href="#">source</a> ). | En cours<br>Demande de propositions (DP) à l'automne 2021 |

## INVESTISSEMENT DANS L'EXPERTISE EXTERNE DE PROFESSIONNELS NOIRS, RACISÉS OU ANTIRACISTES POUR AIDER LES PARTIES PRENANTES DE L'ORGANISATION

| Mesures   | Description  | État                     |
|---|--|--------------------------|
| Rapport sur l'acquisition d'expertise externe en matière de lutte contre le racisme | La Direction générale des opérations financières assurera le suivi des dépenses d'approvisionnement d'IRCC en matière de conférenciers, de consultants, de formateurs, d'universitaires et d'enquêteurs sur la diversité, l'équité, l'inclusion, les préjugés et la lutte contre le racisme. | En cours<br>Automne 2021 |