

# Au programme aujourd'hui



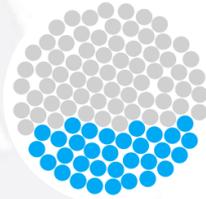
- 1 Allons-y...
- 2 Répartition des réponses
- 3 Trois grands défis pour les employés et niveau de sensibilisation aux ressources disponibles
- 4 Stratégies préférées des employés
- 5 Discussion libre

# Allons-y...

Depuis le décès de George Floyd en mai 2020, les 100 plus grandes entreprises nord-américaines ont pris les mesures suivantes :

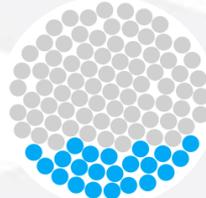
32%

Faire une déclaration



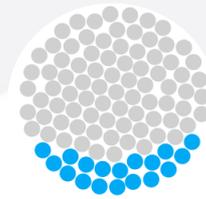
22%

Prendre des engagements externes



18%

Prendre des engagements internes



• Source : Rapport de MckInsey Consulting

1

Faire une déclaration pour l'organisation

2

S'engager à l'égard d'objectifs-repères

3

Rechercher/Recueillir des données

4

Agir pour apporter des changements

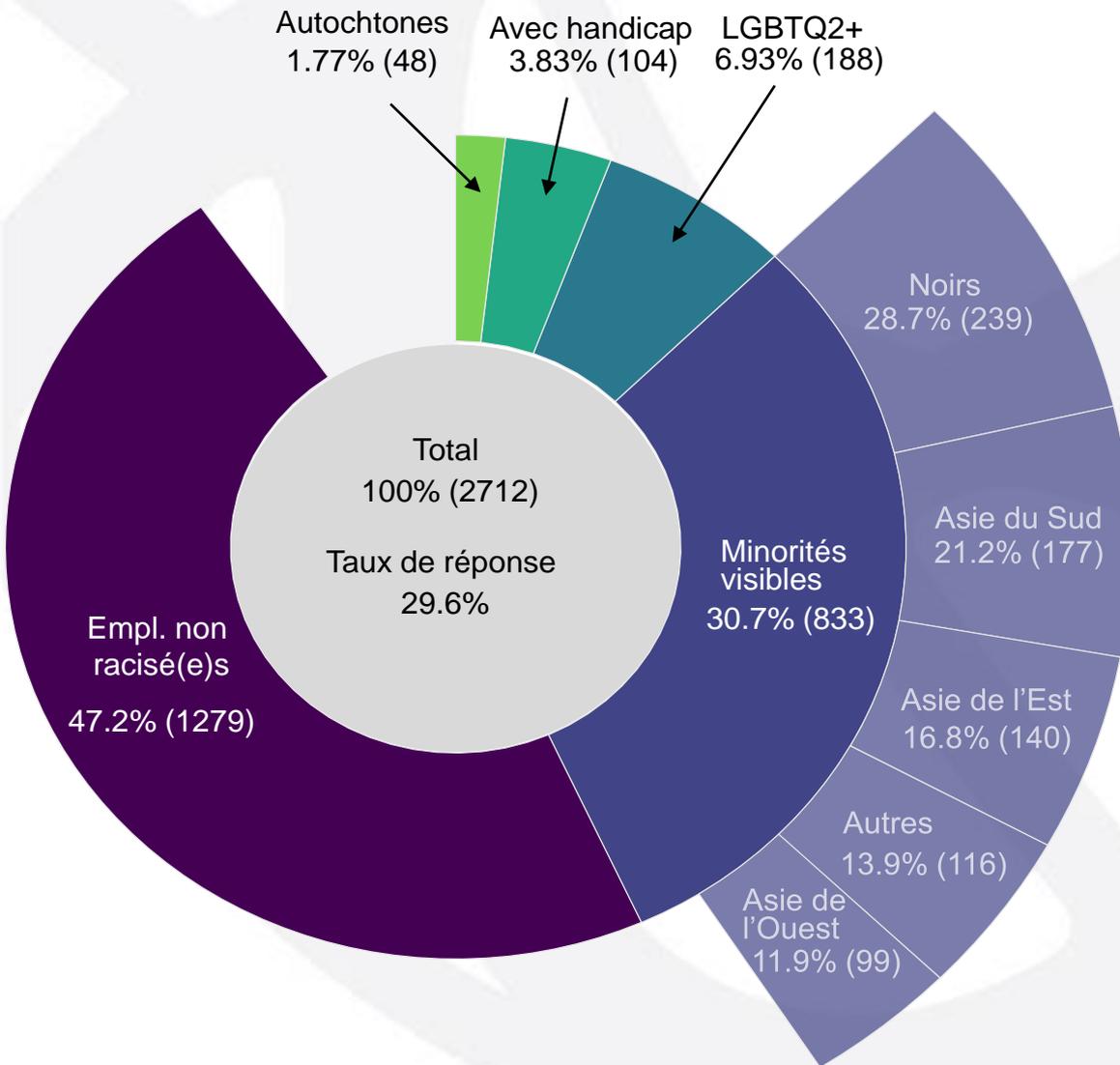
5

Évaluer et réviser

# Méthodologie

- Le sondage d'IRCC sur la lutte contre le racisme a été envoyé en novembre 2020. Le sondage est resté ouvert pendant une période de trois semaines.
- Public cible : tout le personnel à l'échelle du ministère, y compris les employé(e)s travaillant dans les missions à l'étranger
- Les questions étaient centrées sur les pratiques en matière de gestion du personnel.
- La plupart des questions étaient à choix multiple. Certaines étaient d'ordre qualitatif où les employé(e)s pouvaient élaborer
- La catégorie « employé(e)s non-racialisé(e)s » exclut les groupes LGBTQ2+ et les personnes handicapées
- Les réponses "N/D" ont été supprimées. Cette analyse reflète les employé(e)s qui sentent que le contexte d'une question s'applique à eux.
- Les tests statistiques indiquent une différence statistique importante entre les différents groupes.

# Répartition des réponses

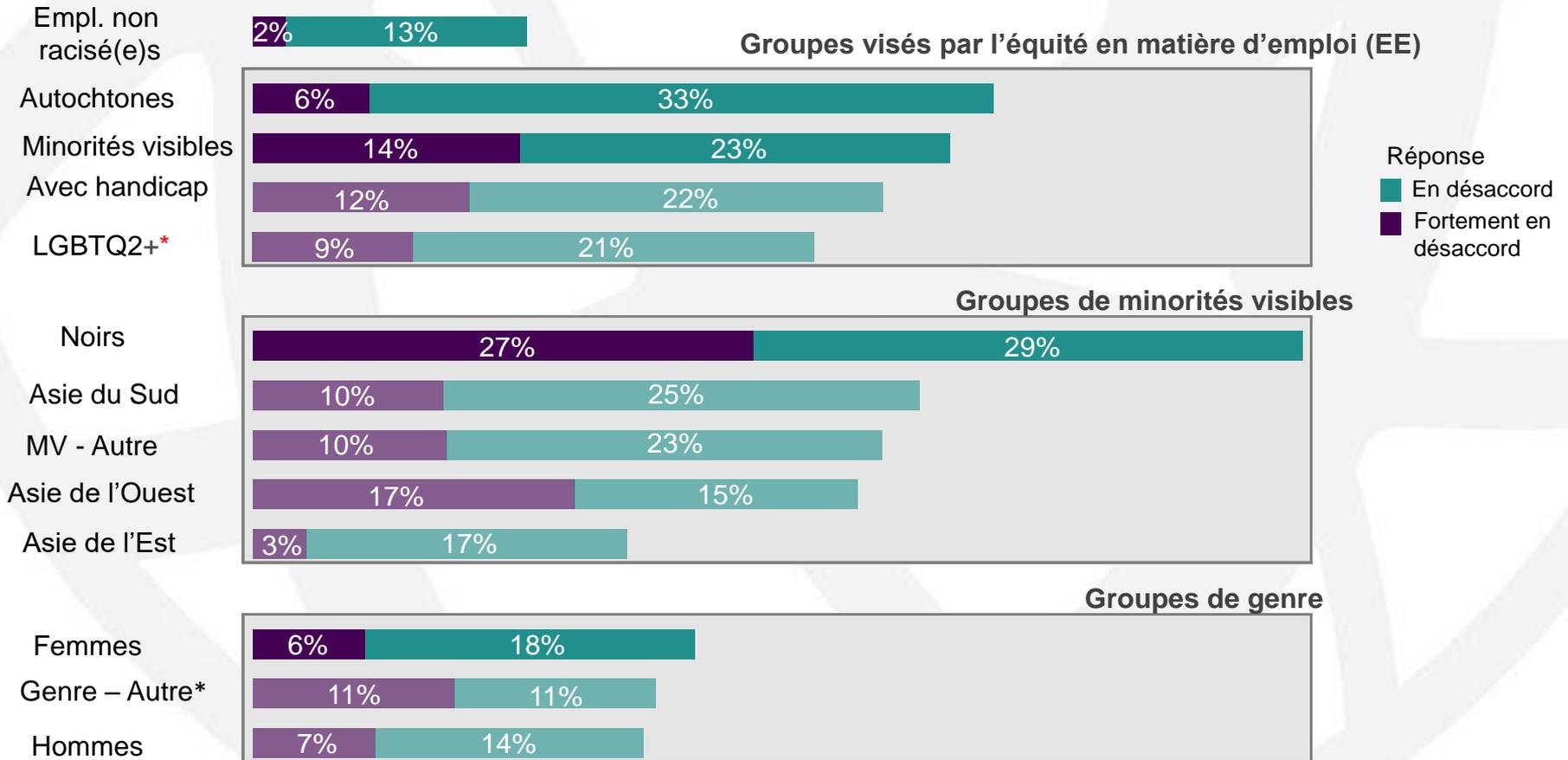


## Répartition des minorités visibles (MV)

- **Asie du Sud**  
⇒ Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est, Asiatiques du Sud-Est
- **Asie de l'Est**  
⇒ Japonais, Coréens, Philippines, Chinois
- **Asie de l'Ouest**  
⇒ Non-Blancs – Asie de l'Ouest/Afrique du Nord/Arabe
- **Autre**  
⇒ Non-Blancs – Latino-américains, métis

# Existe-t-il de la discrimination?

Il n'y a pas de discrimination contre des personnes de races et d'origines ethniques différentes à IRCC



\* Ce groupe n'est pas couvert par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour les besoins de ce sondage, nous les avons mis dans cette catégorie.

\* Étant donné que l'échantillon des répondants du groupe « genre - autre » est de très petite taille, veuillez interpréter les résultats avec précaution.

# Défis des employé(e)s

## 1. Moins de possibilités d'emploi et présence d'obstacles à la croissance professionnelle

- Accès à la formation linguistique
- Moins d'affectation intérimaires
- Accès à du mentorat

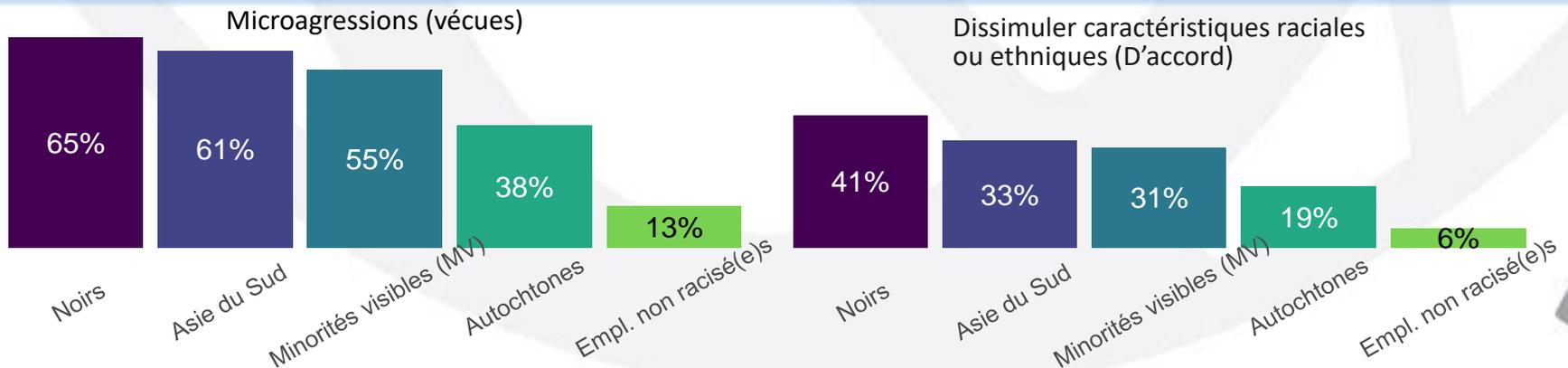
*« Je suis surpris de voir que les meilleurs candidats ne correspondent jamais à une personne de couleur ou à une personne qui ne fait pas partie du petit cercle fermé » – employé*

## 2. Confiance en la haute direction

- Réponse insatisfaisante/pas de réponse de la direction
- Aucune stratégie/action réelle perçue

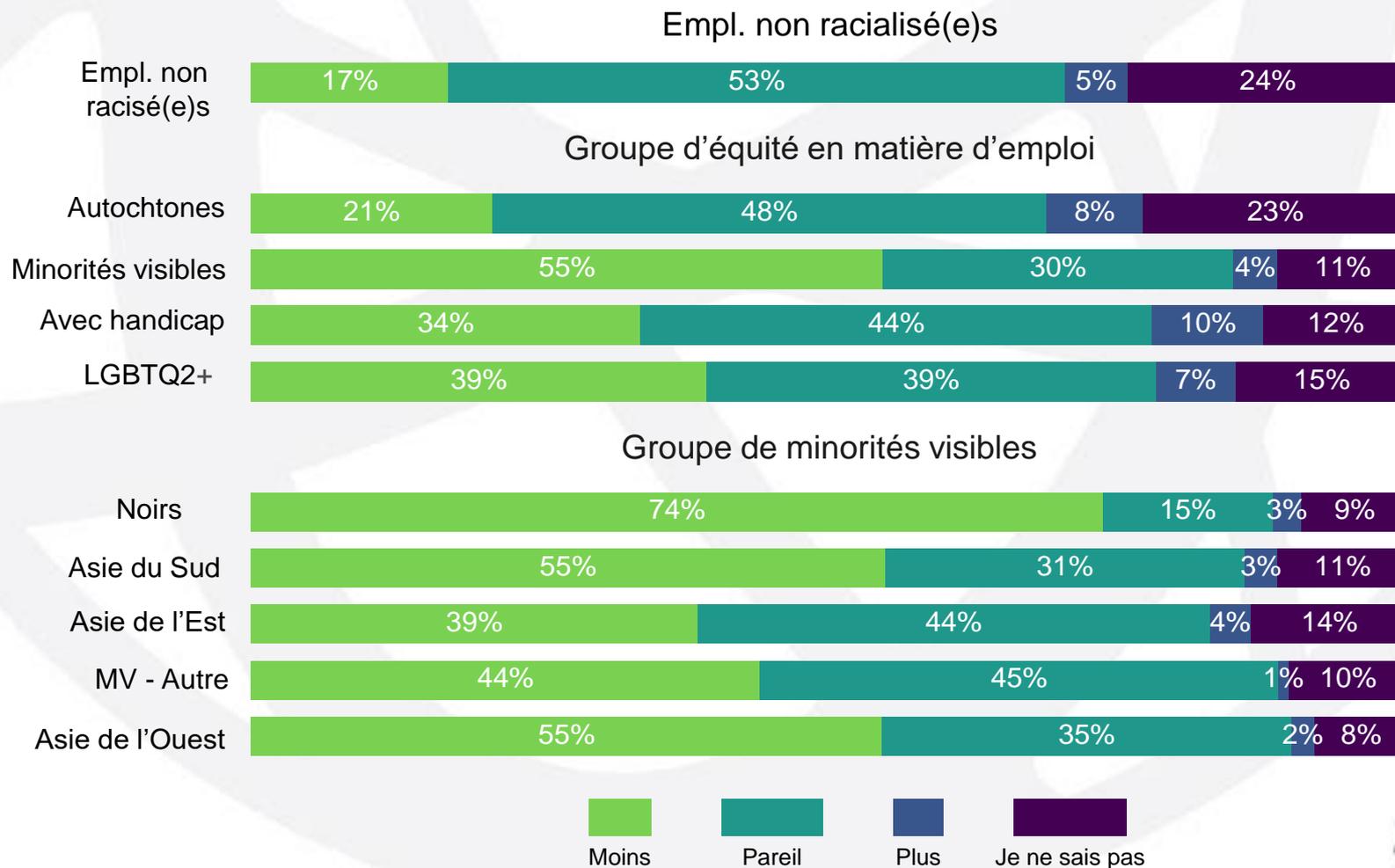
*« J'ai entendu des cadres supérieurs dire qu'ils estiment que les témoignages de racisme sont exagérés » – employé*

## 3. Biais systémique et manque d'inclusion



# Défi n° 1 : Possibilités de carrière

Les personnes de races/origines ethniques différentes ont-elles autant de possibilités que les Blancs?



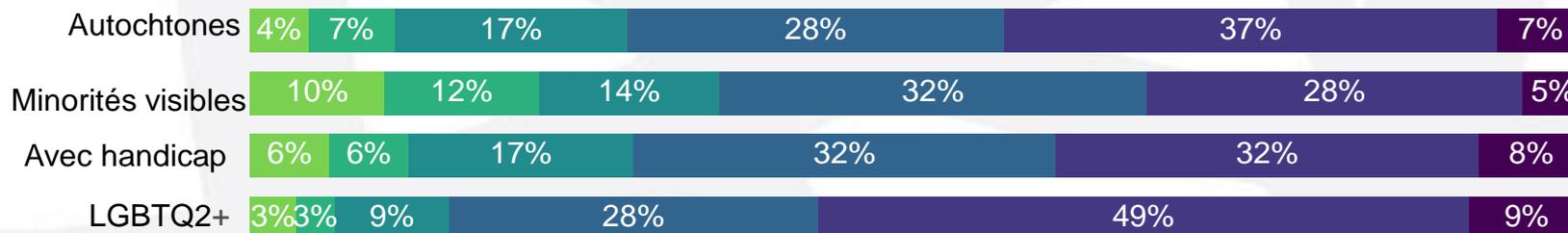
# Défi n° 1 : Possibilités de carrière

J'ai le même accès aux possibilités de formation que mes collègues de mon unité de travail, dans le même groupe et au même niveau, indépendamment de ma race ou de mon origine ethnique.

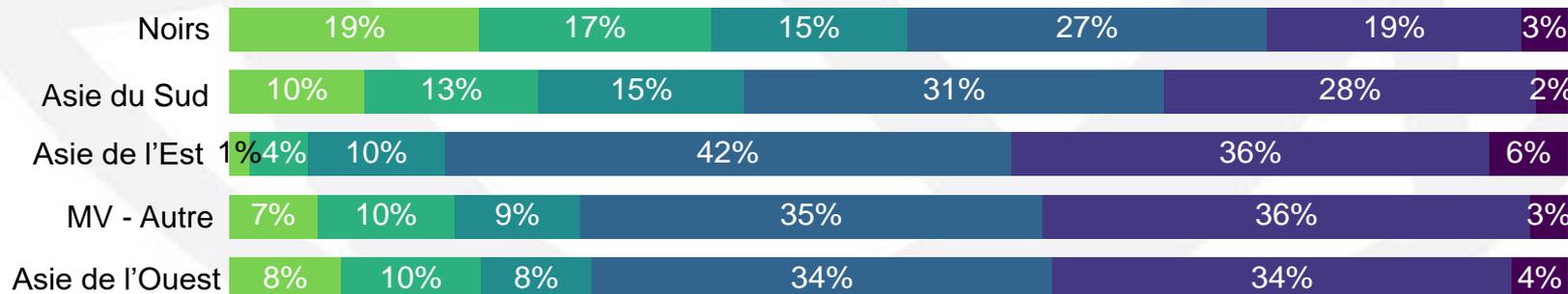
## Empl. non racialisé(e)s



## Groupe d'équité en matière d'emploi

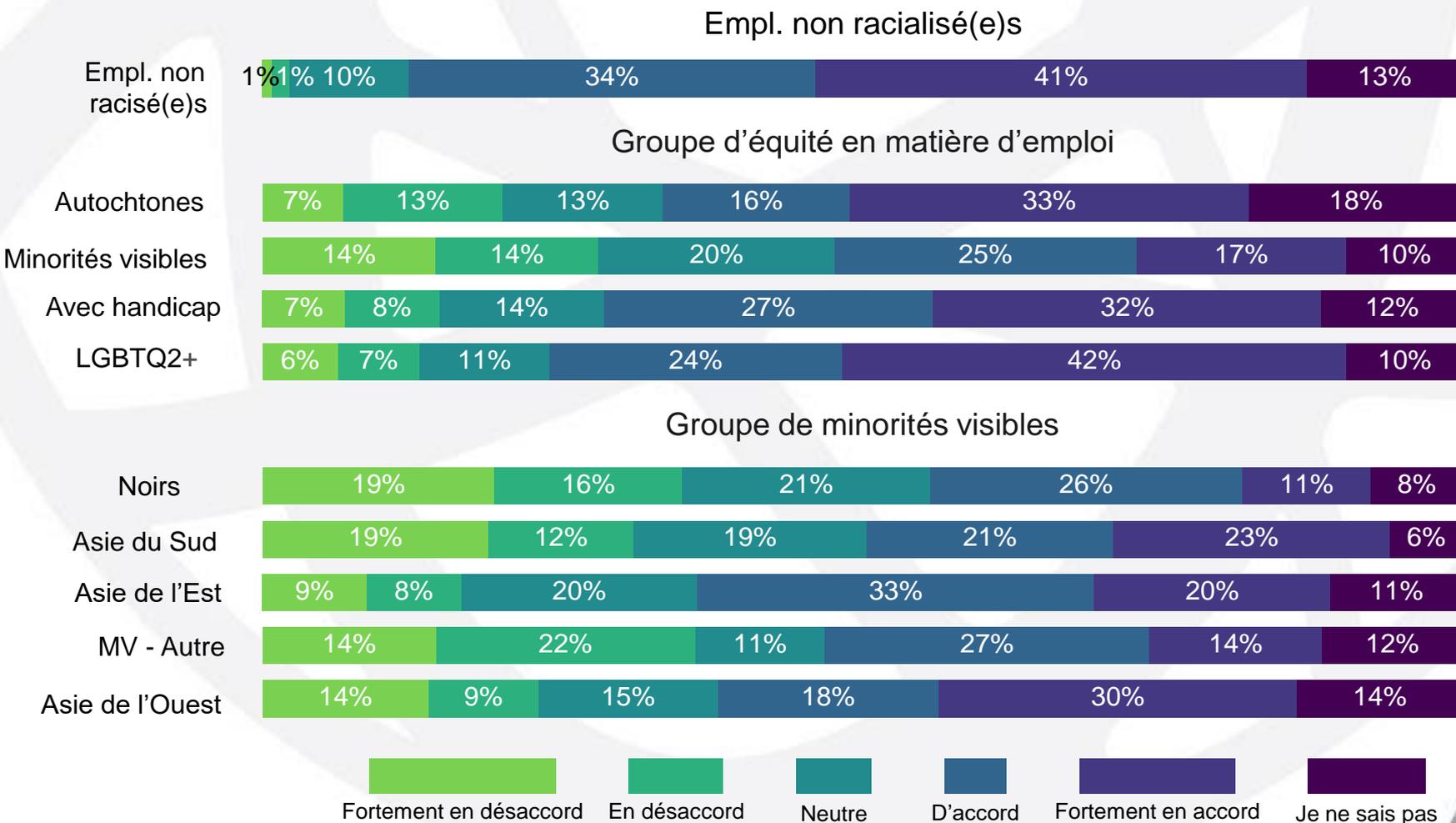


## Groupe de minorités visibles



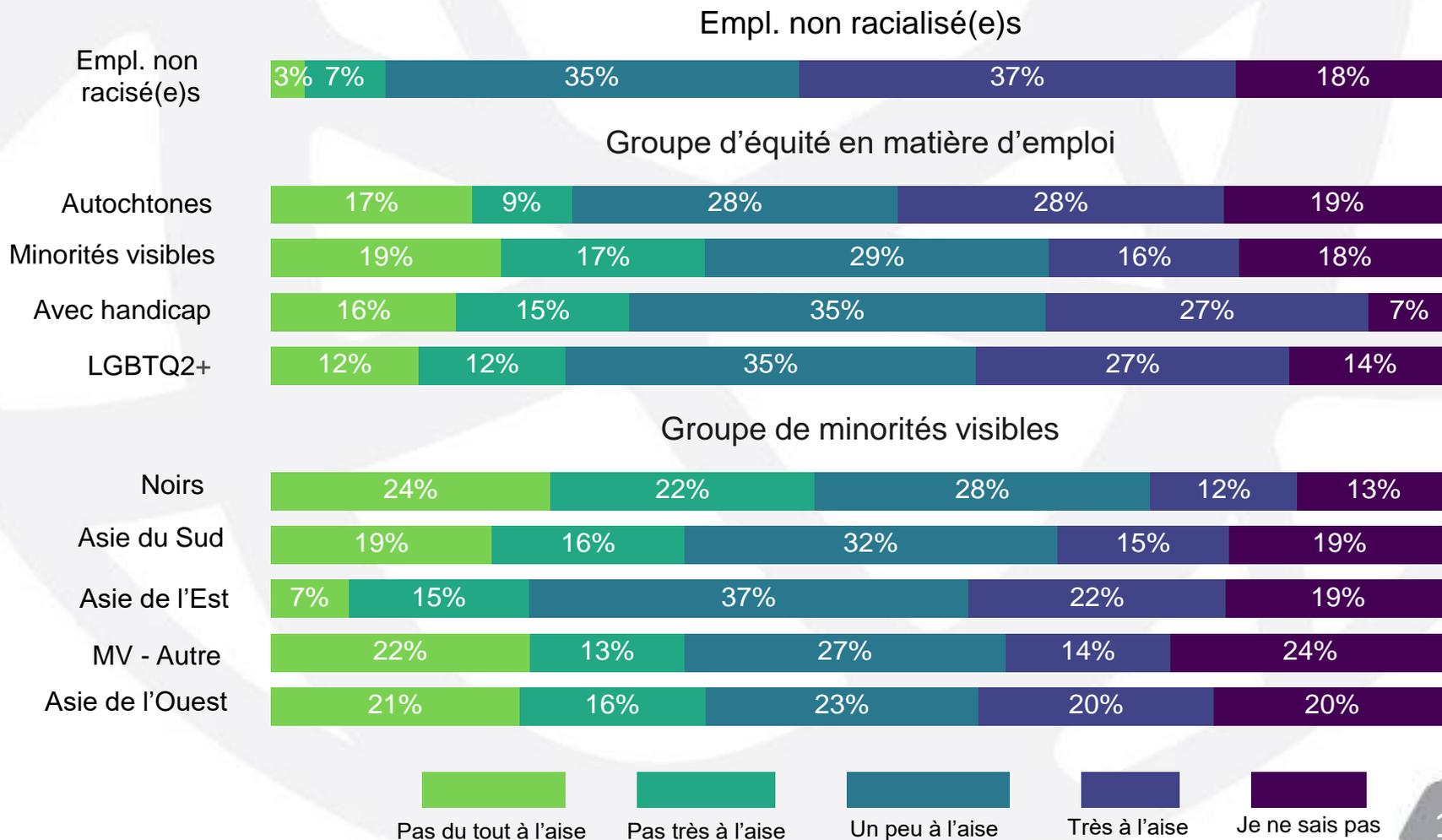
# Défi n° 1 : Possibilités de carrière

J'ai accès à des mentors ou à des encadreur(e)s d'IRCC qui ont au moins une des mêmes caractéristiques personnelles ou qui sont de la même race ou origine ethnique que moi.



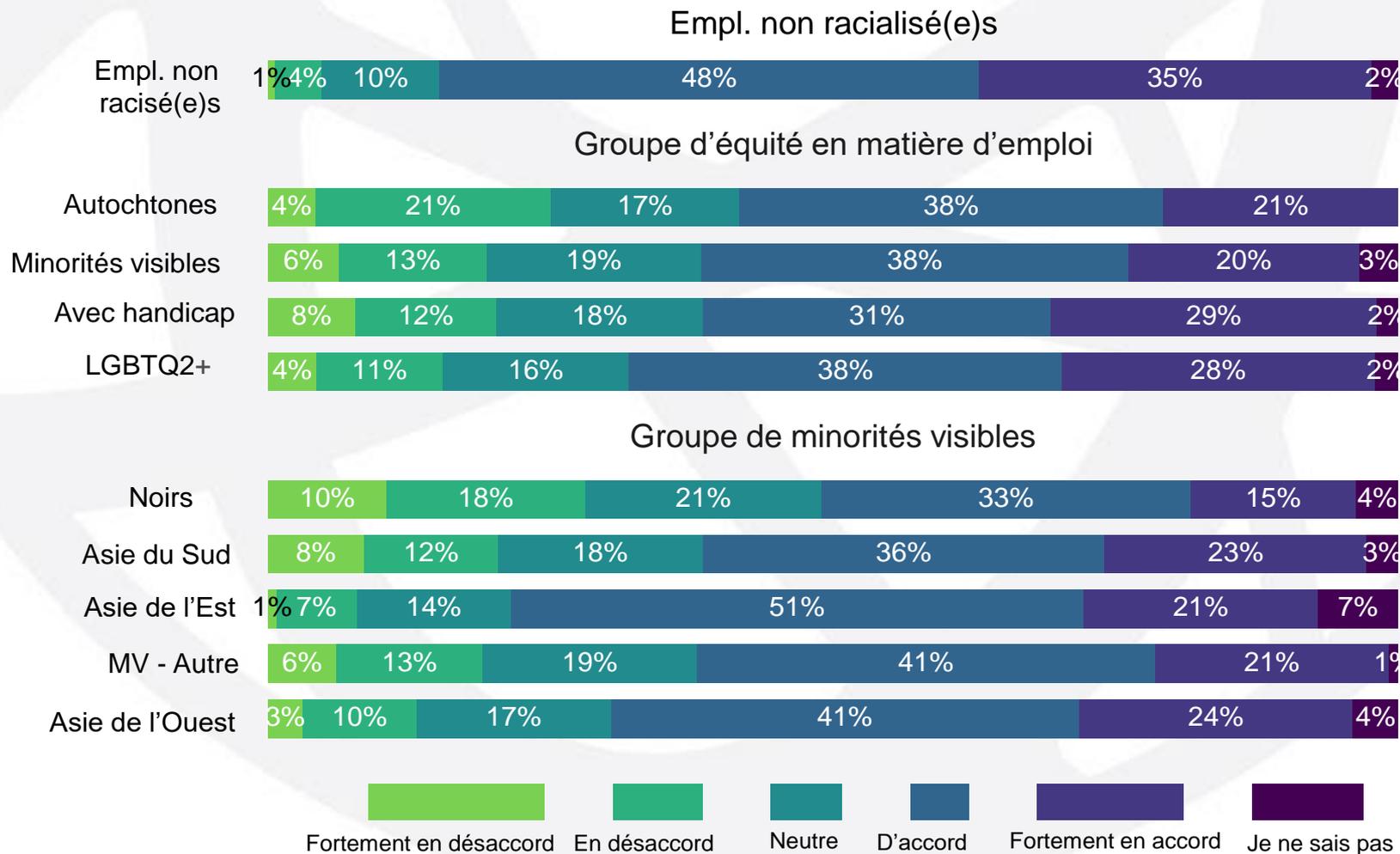
# Défi n° 2 : Confiance en la direction

Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise de parler de racisme/discrimination à la direction?



# Défi n° 2 : Confiance en la direction

J'ai confiance en la capacité d'IRCC à créer un milieu de travail exempt de discrimination.



# Défi n° 2 : Confiance en la direction

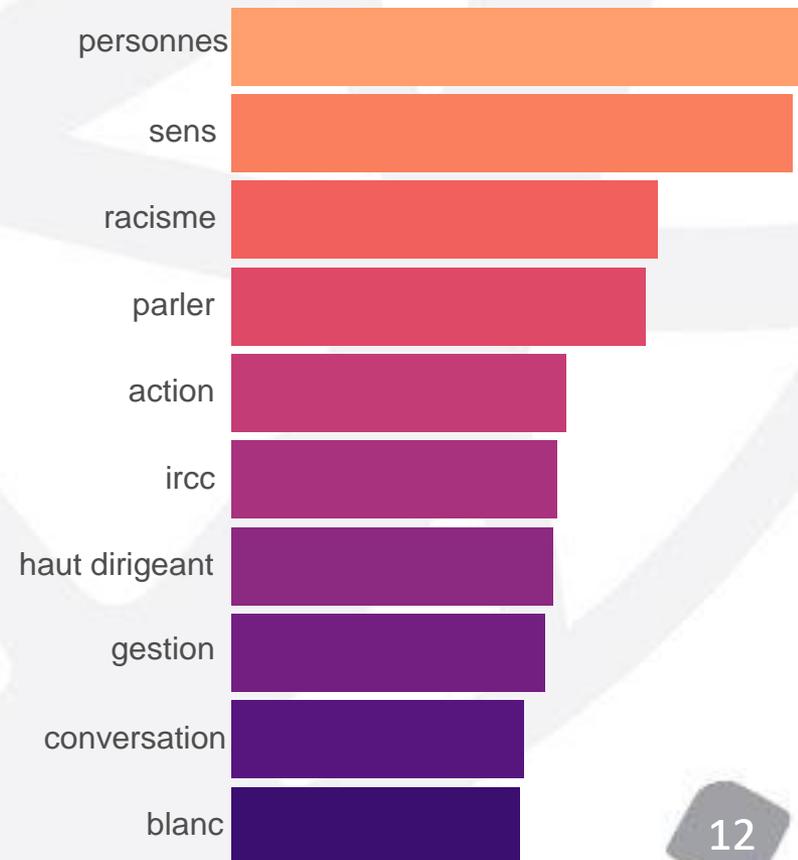
*“Les personnes en postes de leadership à IRCC ne reflètent pas la diversité du Canada. Il est difficile de se voir dans ces rôles si ceux et celles qui les occupent ne nous ressemblent pas.”*

*“Il y a encore du travail à faire pour améliorer les pratiques d'embauche au sein du Ministère afin d'avoir une meilleure représentation d'employé(e)s racialisé(e)s dans des postes indéterminés et au niveau EX.”*

*“En tant que membre de la communauté indo-canadienne, je dois souvent minimiser la partie indo et accentuer la partie canadienne afin que les gens me croient fidèle au Canada et non pas aux immigrants de l'Inde.”*

*“Je travaille à IRCC depuis les 18 dernières années et je me souviens d'une seule fois où j'ai travaillé pour un gestionnaire racialisé pendant quatre mois. Assez dit.”*

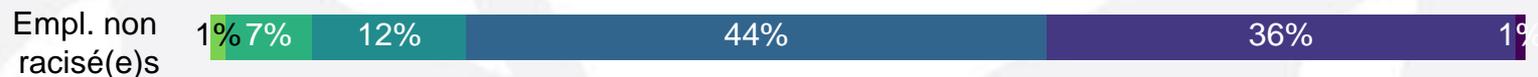
Nous avons demandé aux répondants pourquoi ils se sentaient mal à l'aise de parler de racisme/discrimination à la direction. Leurs réponses comprenaient les mots suivants.



# Défi n° 3 : Biais systémique

J'ai l'impression de pouvoir être authentique au travail sans conséquences sociales négatives.

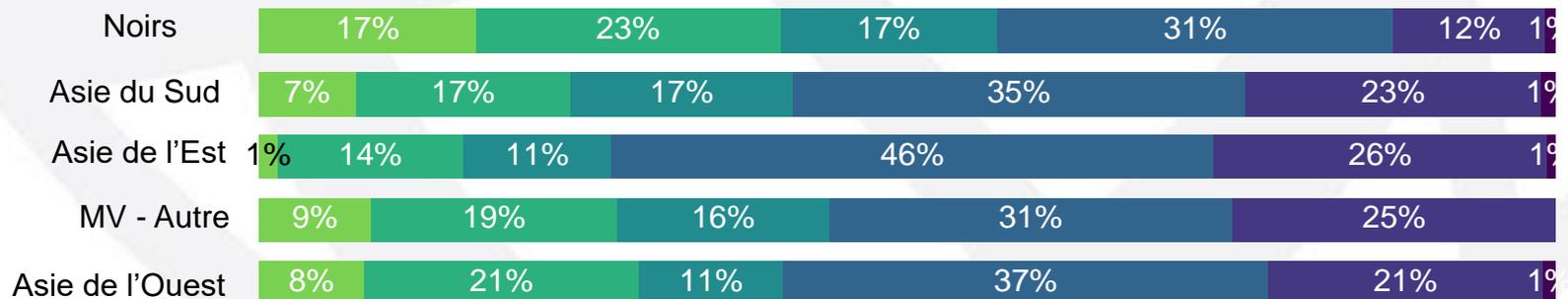
## Empl. non racialisé(e)s



## Groupe d'équité en matière d'emploi

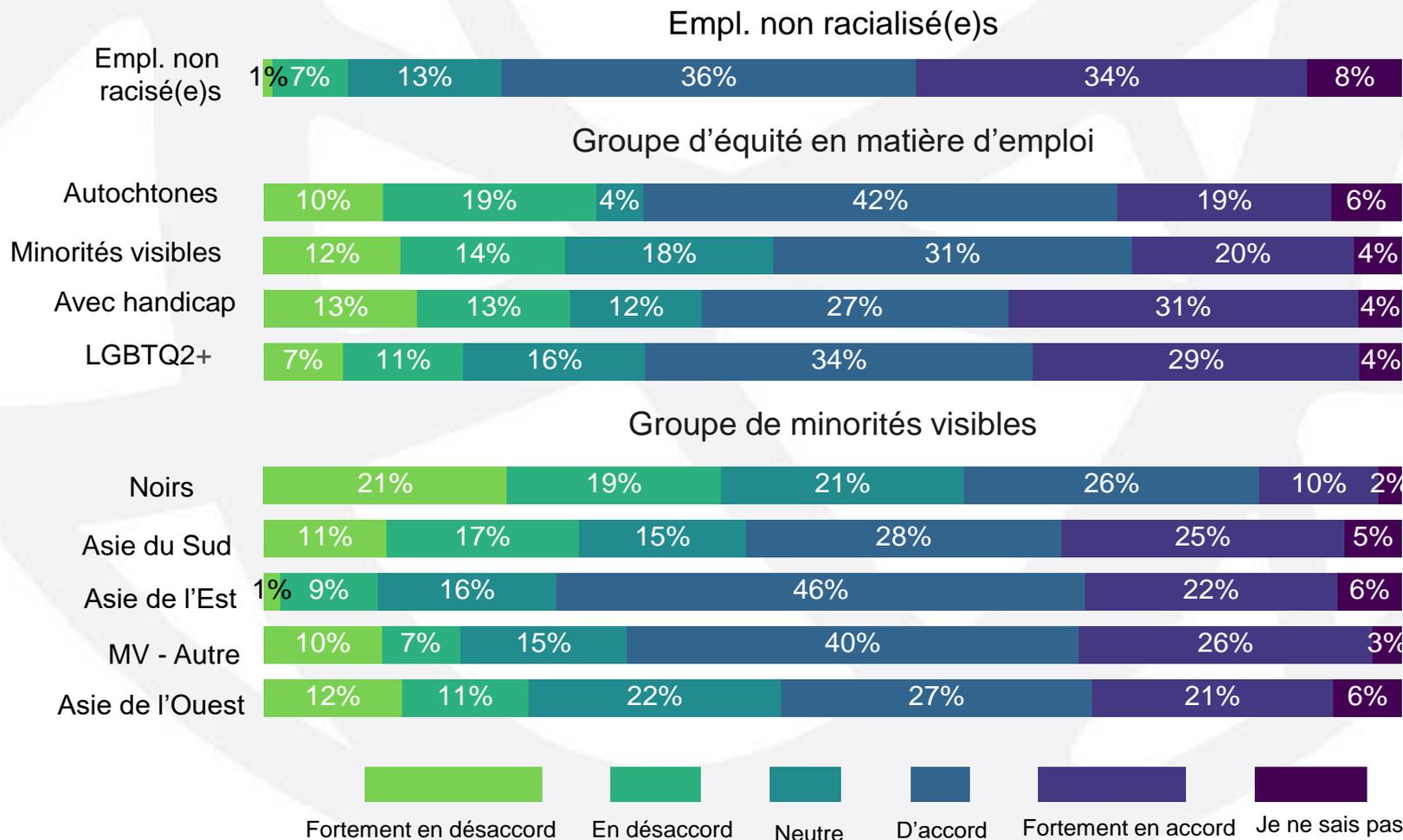


## Groupe de minorités visibles



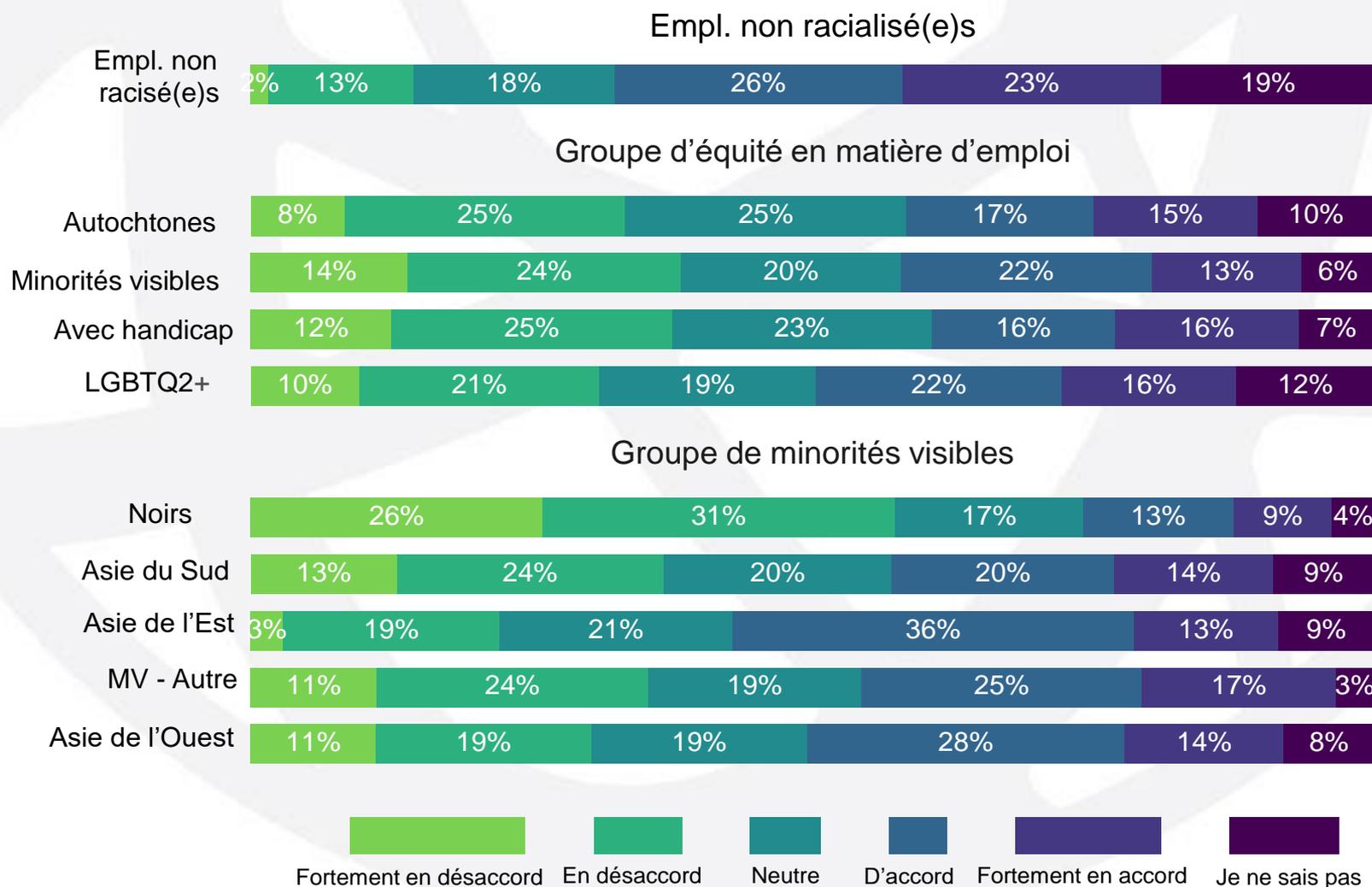
# Défi n° 3 : Biais systémique

Je suis convaincu(e) que les pratiques d'embauche au sein d'IRCC ne sont pas discriminatoires à l'égard des personnes de quelque race ou origine ethnique que ce soit.



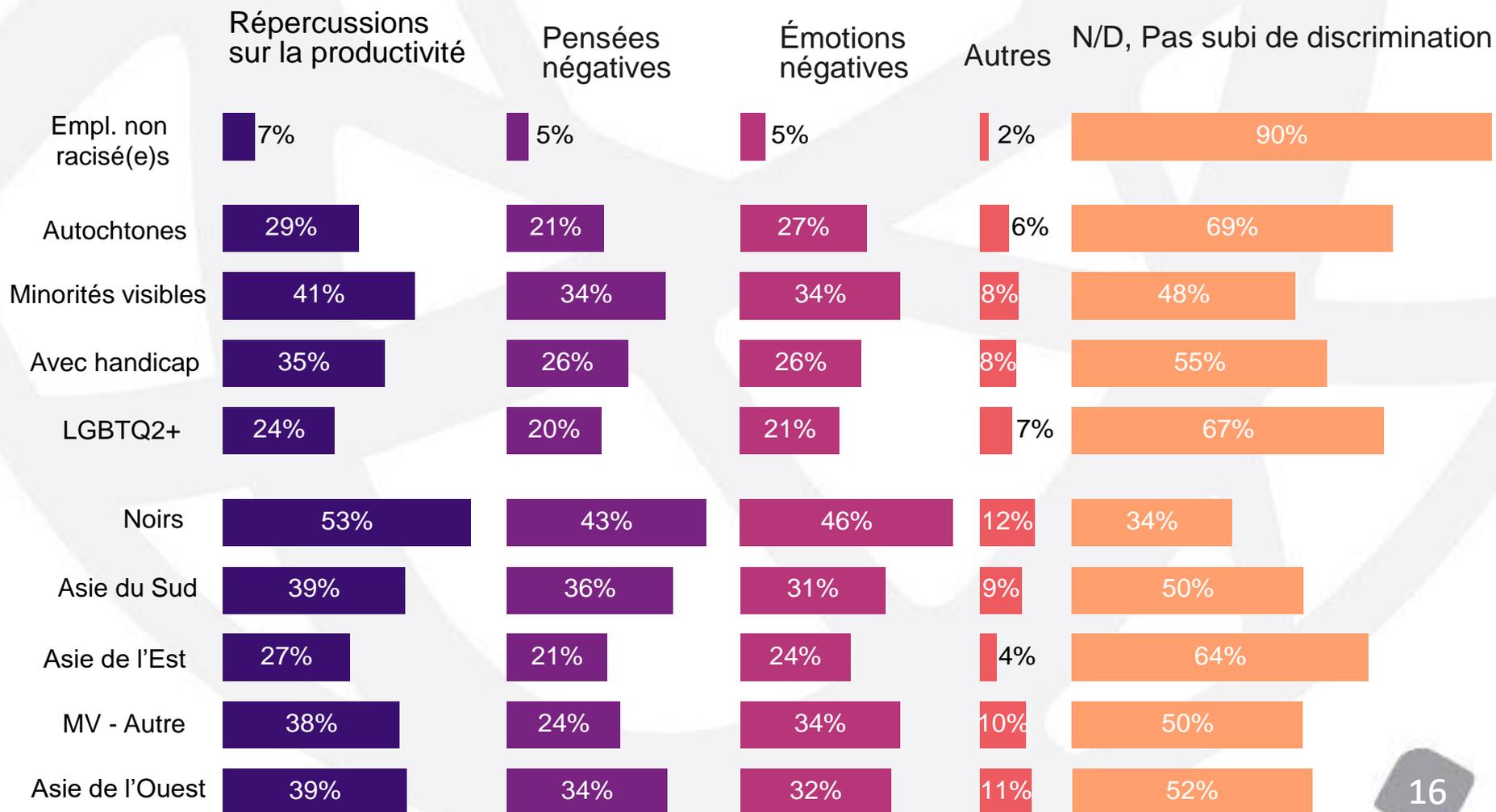
# Défi n° 3 : Biais systémique

La discrimination à l'égard des personnes de races et d'origines ethniques différentes n'est pas un problème à IRCC



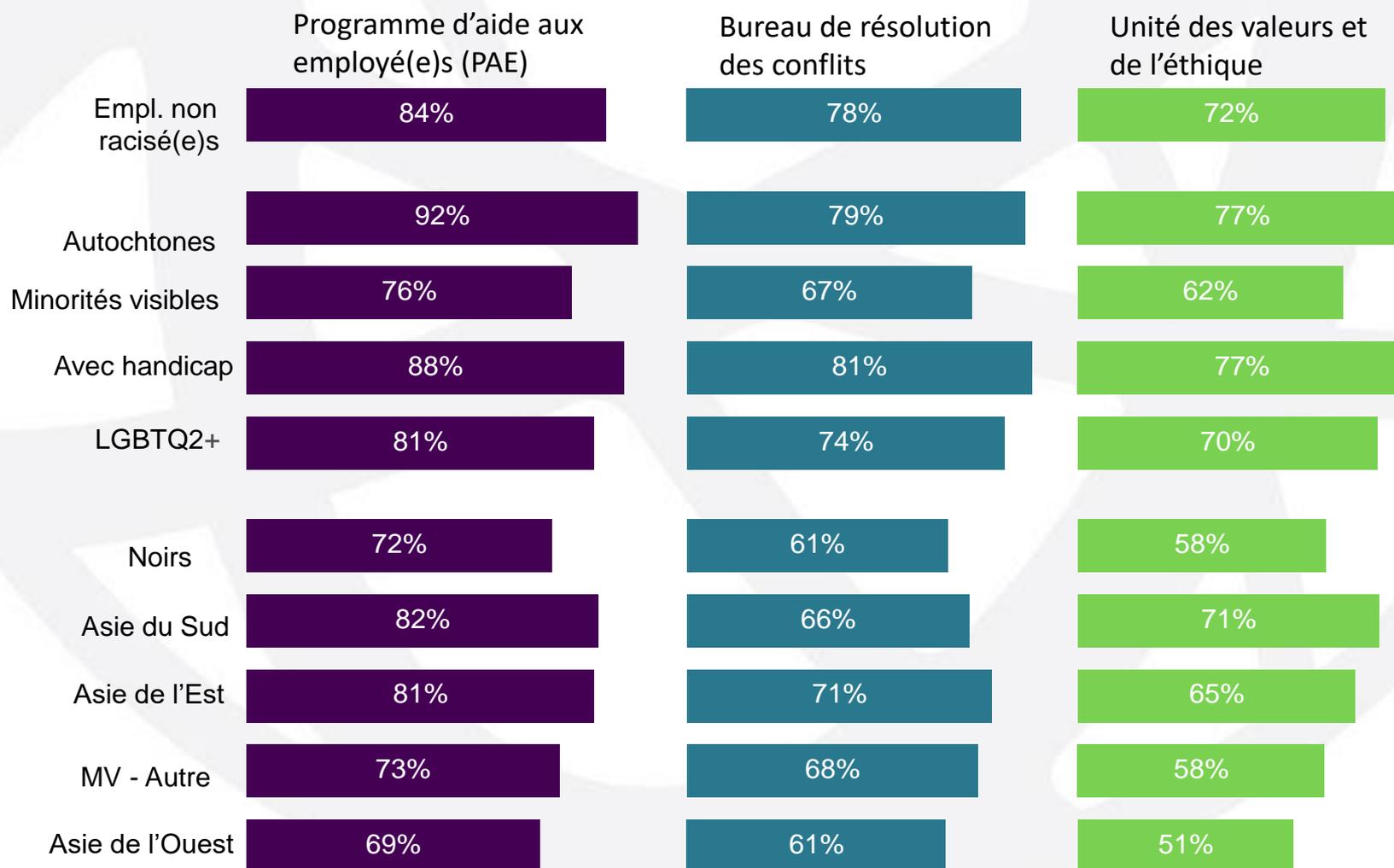
# Répercussions sur la santé mentale

J'ai subi certaines des répercussions suivantes en raison du racisme au travail



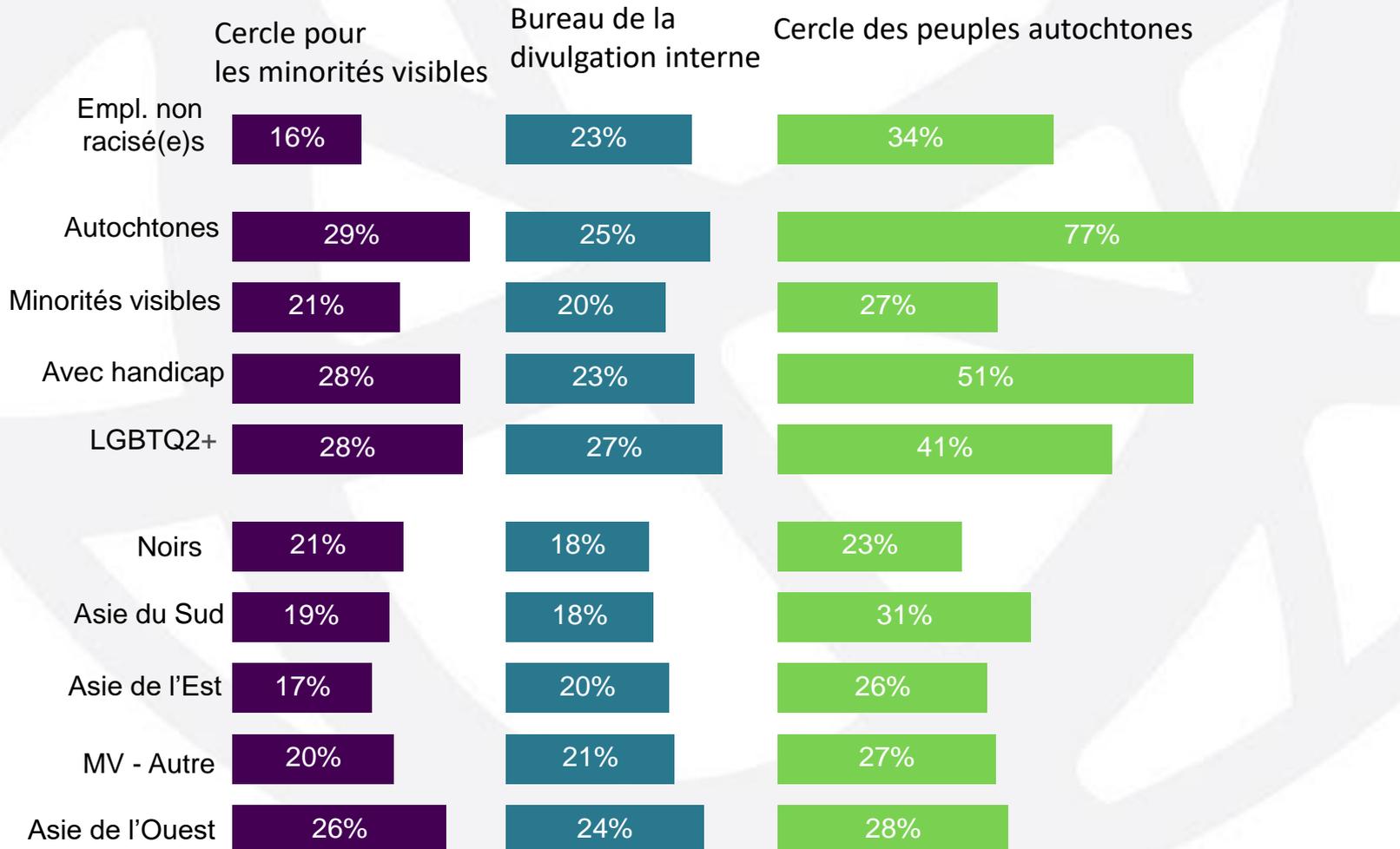
# Ressources les plus connues

Pourcentage de répondants qui connaissent les groupes ou services suivants disponibles à IRCC (très bonne connaissance ou assez bonne connaissance)



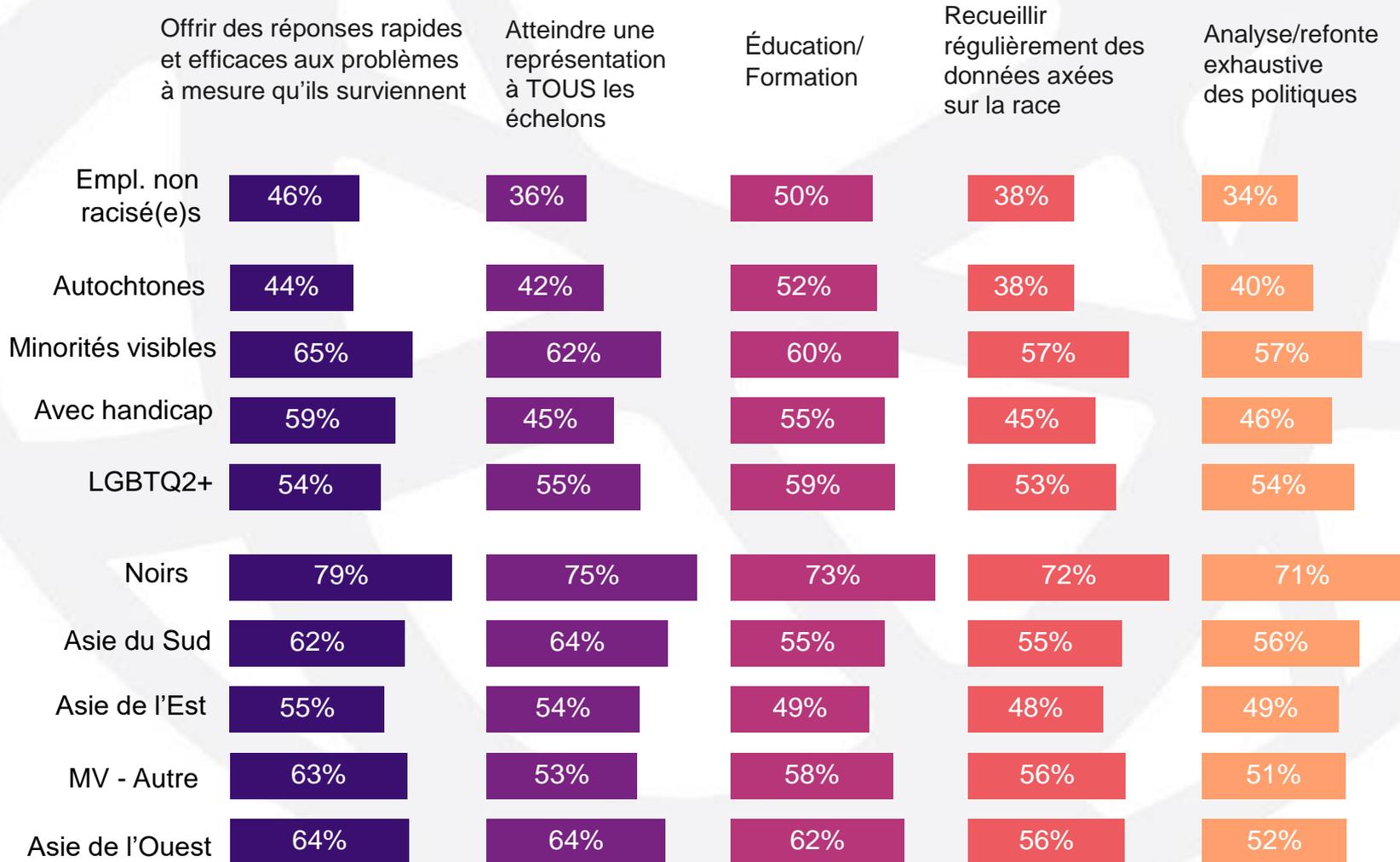
# Ressources les moins connues

Pourcentage de répondants qui connaissent les groupes ou services suivants disponibles à IRCC



# Stratégies souhaitées par les employé(e)s

Niveau d'importance accordé aux stratégies suivantes (très important)



# Perspectives utiles

## ☰ Survey / Sondage

💬 Type your answer / Tapez votre réponse

**Larinda**

“Le résultat final, on m’a dit, c’était de choisir mes batailles et de m’adapter à la culture organisationnelle.”

**Brian**

“ Les cadres dirigeants semblent avoir une mauvaise compréhension de leurs obligations en vertu de la Loi sur les droits de la personne, une tendance à vouloir éviter le conflit à tout prix ainsi qu’un manque d’initiative en ce qui concerne la création d’un espace sécuritaire et positif ”

**Soraya**

“ Dans les missions à l’étranger, je remarque qu’il y a une culture raciste dans la façon dont mes collègues évaluent les demandes faites au Canada et les blagues faites à l’égard des demandeurs – l’emphase est souvent mis uniquement sur la fraude et non pas sur les comportements positifs. J’ai été témoin d’agents canadiens à l’étranger (non-racialisés) qui parlaient aux employés recrutés sur place de façon dénigrante. Cela m’a beaucoup troublé. J’ai soulevé la question auprès de mon ancien gestionnaire et d’après ce que j’ai pu voir, très peu a changé. J’en ai aussi parlé avec mon gestionnaire actuel. La volonté est là, mais je n’ai vu aucune action prise jusqu’à présent.”

\*\* Noms choisis au hasard afin d’assurer l’anonymat

# Prochaines étapes

## Approche pour l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme:

Élaboration conjointe de la stratégie triennale

## Perfectionnement de la gestion et des employés:

Projets pilotes d'encadrement et de formation sur la lutte contre le racisme

## Analyse approfondie des données

Groupes de discussion et représentation

### Sous-ministres adjoints (SMA)

- Rencontre avec les SMA pour élaborer conjointement la stratégie
- Réfléchir aux engagements organisationnels et sectoriels
- Date de la réunion : 3 fév 2021

### Autres intervenants

- Cercle des peuples autochtones
- Cercle pour les minorités visibles
- Employés noirs
- Conseil consultatif de lutte contre le racisme
- Dates des réunions : Q4 2020-2021

### Cadres

- Deux encadreurs sur la lutte contre le racisme
- Encadrement individualisé pour 10 Directeurs généraux
- Un (1) encadrement de groupe
- Lancement prévu : Fév.

### Cadres intermédiaires

- Projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les gestionnaires

### Employés

- Formation de l'EFPS sur les préjugés inconscients : 31 janvier
- Mois de l'histoire des peuples autochtones, des personnes noires et des personnes asiatiques

### Sondage

- Publier les résultats du sondage sur Connexion
- Communiquer les résultats du sondage lors d'assemblées publiques et avec les réseaux de diversité d'IRCC
- Analyse intersectionnelle du sondage

### Groupes de discussion

- Travailler avec les équipes de la recherche sur l'opinion publique, Communications pour explorer les thèmes du sondage

### Représentation

- Soutenir l'analyse des ressources humaines dans l'établissement d'objectifs de représentation par niveau de carrière