

# Annexe A

## Engagements sectoriels dans la lutte contre le racisme destinés au Comité exécutif

### Tous les membres du COMEX

1. **Promouvoir activement la lutte contre le racisme** et communiquer les attentes et les résultats afin d'engendrer un changement positif de culture à IRCC.
2. **Entamer, de façon proactive, un dialogue** qui normalise les discussions au sujet du racisme et des obstacles systémiques.
3. **Rendre des comptes et faire preuve de transparence** tout au long du processus de collecte, d'utilisation et de diffusion de données désagrégées et sur la race, ainsi que lors de la production de rapports sur les progrès réalisés et les résultats obtenus;
4. **Repérer la discrimination et les obstacles systémiques** au sein de toutes les politiques, de tous les programmes et de toutes les initiatives.
5. **S'assurer que** les employés noirs, autochtones et racialisés jouissent d'un **accès juste et équitable** à l'avancement et à des perspectives de carrière.
6. **Veiller à ce que les employés noirs, autochtones et racialisés soient représentés** au sein des organes décisionnels et d'élaboration de politiques (y compris les groupes de la haute direction, les conseils consultatifs, les comités de santé au travail et d'autres comités horizontaux) afin de permettre la prise de décisions éclairées fondées sur des points de vue diversifiés
7. **Appuyer et à renforcer les réseaux d'employés divers** en vue de développer un sentiment d'appartenance.
8. **Créer des espaces de travail sécuritaires** pour l'ensemble des employés noirs, autochtones et racialisés, et d'autres groupes marginalisés, y compris ceux dont les identités se recoupent, où ils peuvent être authentiques et soulever des questions sans crainte de représailles.
9. **Établir des partenariats avec des organisations et des groupes externes en quête d'équité** afin d'enrichir notre approche.

10. **Célébrer les actions et les contributions positives** qui favorisent l'équité raciale à IRCC, décourager les actions qui reflètent ou tolèrent un comportement raciste, et tenir les individus responsables des comportements nuisibles.
11. **Faire preuve de responsabilité** en incluant des engagements de lutte contre le racisme **dans les ententes de gestion du rendement** des dirigeants de tous niveaux.
12. **Poursuivre nos efforts pour éliminer le racisme systémique** afin d'assurer le changement durable.

## Bureau du sous-ministre

### Communications

- Souligner et célébrer les mesures prises pour soutenir un environnement plus inclusif et équitable pour les employés et les clients noirs, autochtones et racialisés.
- Intégrer les efforts de lutte contre le racisme dans toutes les ententes de gestion du rendement.
- Corriger les déséquilibres de pouvoir entre les fournisseurs de services en accordant la priorité aux fournisseurs dont les propriétaires sont des personnes noires, autochtones et racialisées, et à des fournisseurs qui favorisent l'emploi de personnes noires, autochtones et racialisées.
- Veiller à ce que diverses perspectives soient prises en compte dans la conception des processus de travail et de la structure de la direction générale.
- Mettre à jour les pratiques en matière de ressources humaines de la direction générale pour qu'elles soient plus inclusives et conçues en tenant compte de la diversité, en particulier en ce qui concerne le recrutement et la rétention des employés.
- Promouvoir la sensibilisation et l'empathie envers les personnes noires, autochtones et racialisées dans les produits, les activités et les tactiques de communication d'IRCC.
- Surveiller et évaluer la couverture médiatique consacrée au racisme et à la lutte contre celui-ci.
- Mener des recherches sur l'opinion publique qui soutiennent et éclairent la mobilisation et les initiatives en matière de lutte contre le racisme.

### Dirigeant principal de la vérification et la Direction générale de la vérification interne et de la responsabilisation

- Élaborer et mettre en œuvre un cadre de vérification sur la diversité, le mieux-être et l'inclusion.
- Évaluer le risque des biais et d'impacts disproportionnés sur les clients noirs, autochtones et racialisés dans le cadre de toutes les vérifications, et déterminer si chaque audit nécessite un approfondissement de ces questions.
- S'associer à des experts en la matière pour examiner les processus d'audit interne et évaluer si les recommandations d'audit qui en résultent pourraient avoir un parti pris et un impact disproportionné sur les clients noirs, autochtones et racialisés.
- Mener une évaluation de maturité sur la diversité, le bien-être et l'inclusion et fournir des recommandations si nécessaire.
- En utilisant le modèle d'évaluation de la maturité, analyser les progrès et les résultats organisationnels par rapport aux indicateurs de rendement clés de la Stratégie pluriannuelle de lutte contre le racisme du Ministère (2021-2023).
- Inclure les missions d'audit sur l'antiracisme, la diversité et l'inclusion dans le plan d'audit pluriannuel d'IRCC basé sur les risques.
- Accroître les compétences et les capacités de lutte contre le racisme au sein de la Direction générale de la vérification interne et de la responsabilisation (DGVIR).

### **Bureau de résolution des conflits**

- Développer les compétences et la capacité de lutte contre le racisme au sein du BRC en tant que responsable de la prévention, de la gestion et de la résolution des conflits en milieu de travail.
- Élaborer un mécanisme de suivi et de signalement des incidents discriminatoires et racistes qui sont signalés au BRC.
- Aider les gestionnaires et les employés à comprendre les préjugés et le racisme inconscients et à en discuter.
- Soutenir les gestionnaires et les employés en leur offrant d'autres moyens de soulever des questions en toute sécurité et de créer un espace de travail sûr pour les employés noirs, autochtones et racialisés.

### **Avocat général principal**

- Offrir une formation par des experts juridiques de la Justice aux fonctionnaires d'IRCC sur les principes juridiques qui sont essentiels pour combattre les préjugés dans la prise de décision. Cette formation comprendra une section sur l'égalité et la loi anti-discrimination (*Charte et Loi canadienne sur les droits de la personne*), les principes de droit administratif liés aux préjugés et à l'équité procédurale ainsi qu'une

formation sur l'identification et la résolution des préjugés dans l'intelligence artificielle.

- Offrir une formation par des experts juridiques de la Justice aux fonctionnaires d'IRCC sur les lois applicables aux ressources humaines et au recrutement, telles que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour faire progresser l'équité en matière de recrutement.
- Offrir des séances dynamiques d'identification des préjugés personnels et d'antiracisme au personnel de l'unité des services juridiques.
- Faire participer l'unité des services juridiques au conseil consultatif de lutte contre le racisme d'IRCC ou à des sous-comités sur la politique, les programmes ou la prestation de services.

### **Planification des efforts d'intervention et de rétablissement à la COVID-19**

Appliquer une lentille d'équité aux décisions concernant la façon dont nous travaillons après la pandémie (l'avenir du milieu de travail), en s'engageant à :

- Revoir le plan stratégique de réintégration et le guide de la réintégration, et modifier le vocabulaire afin que les gestionnaires tiennent compte de l'impact de leurs décisions sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la main-d'œuvre concernée.
- Intégrer des considérations relatives à la diversité, l'équité et l'inclusion, exigeant que les gestionnaires évaluent l'impact et l'équité par rapport à « l'Outil d'identification du lieu de travail », lorsqu'ils prennent une décision pour les employés de leur organisation. Cela obligera les responsables à considérer tous les facteurs dans les phases de planification, de décision et de communication de ce processus.

### **Groupe de travail antiracisme**

- Faire progresser la question de l'équité raciale pour ce qui est des populations noires, autochtones et racialisées en coordonnant la Stratégie de lutte contre le racisme du Ministère.
- Recommander des stratégies de lutte contre le racisme systémique.
- Renforcer la capacité de leadership interne et la compétence organisationnelle en ce qui a trait à la lutte contre le racisme.
- Institutionnaliser la lutte contre le racisme dans le cadre de la stratégie opérationnelle, des politiques, des programmes et des pratiques en vue de garantir la longévité et la durabilité des résultats.
- Créer et diriger des conseils consultatifs internes et externes en matière de lutte contre le racisme.
- Vérifier l'harmonisation avec les organisations et les lois fédérales se consacrant à la lutte contre le racisme, à l'équité et aux droits de la personne.

- Travailler en collaboration avec les réseaux existants d'employés d'IRCC afin de créer un sentiment d'appartenance.

### **Politiques stratégiques et de programmes et Dirigeant principal des données**

- Élaborer un cadre de production de rapports fondé sur les résultats pour la Stratégie de lutte contre le racisme du Ministère et déterminer un mécanisme institutionnel pour en assurer la mise en œuvre.
- Élaborer une carte et un plan de données afin qu'IRCC puisse exploiter les sources de données dont il dispose déjà pour recueillir des éléments probants à l'appui de la lutte contre le racisme.
- Créer des normes en matière de données afin de bonifier les fonds de données ventilées d'IRCC à l'appui de l'initiative ministérielle de lutte contre le racisme, conformément aux normes en vigueur à l'échelle du gouvernement du Canada.
- Diriger un examen systématique des programmes et des politiques afin d'identifier le racisme systémique, les obstacles et les impacts disparates sur les groupes noirs, autochtones et racialisés.
- Créer un point central en matière d'équité au sein de la Direction générale des politiques stratégiques et de programmes pour:
  - Examiner les cycles de politiques et de programmes afin d'y intégrer des outils de lutte contre le racisme;
  - Promouvoir l'optique antiraciste intersectionnelle de l'ACS+ et participer aux discussions gouvernementales sur les relations entre les diverses optiques d'équité et leur promotion;
  - Collaborer et s'appuyer sur le travail du sous-comité des politiques du groupe de travail sur l'antiracisme; et
  - Incorporer l'évolution de l'ACS+ et de l'optique antiraciste dans l'orientation d'IRCC sur le développement et le déploiement de l'intelligence artificielle, de l'analyse avancée et de l'automatisation afin de s'assurer qu'IRCC détecte et traite activement les préjugés involontaires dans le processus de prise de décision administrative.
- Intégrer l'ACS+ et l'optique antiraciste comme principe directeur et objectif dans la conception de l'entrée express 2.0 afin de cibler et d'éliminer les obstacles et les effets disparates sur les Noirs et les groupes racialisés dans le cadre de la politique de sélection du Canada.
- Mener des initiatives de recherche pour établir l'état actuel du racisme systémique dans les politiques et programmes d'IRCC.
- Élaborer des plans d'atténuation pour réduire les disparités raciales sur la base de l'examen du système, des initiatives de recherche et d'autres sources externes.

### **Opérations**

- Dresser un plan des données clients disponibles relatives à la race afin de déterminer les besoins en données de base des opérations et les besoins futurs nécessaires pour identifier les préjugés potentiels, le racisme systémique et les obstacles dans les programmes et les procédures.
- Soutenir l'examen de toutes les politiques et de tous les programmes afin d'identifier le racisme systémique, les obstacles dans la prestation des programmes et des services, et les impacts disparates sur les groupes racialisés.
- Mettre en œuvre des plans d'atténuation pour réduire les disparités raciales dans les programmes et les procédures en se basant sur l'examen du système, la cartographie des données et les sources externes.
- Cibler et traiter les préjugés dans la prise de décision et la gestion des risques, y compris les pratiques d'automatisation.
- Examiner et suivre le processus d'élaboration du modèle analytique pour vérifier que le biais n'est pas reproduit ou répété à l'étape de la collecte et de l'analyse des données.
- Inclure une analyse raciale dans le processus de planification basé sur le risque afin d'identifier les préjugés et les impacts disparates sur les groupes racialisés.

### **Établissement et intégration**

- Dresser un plan des données disponibles basées sur la race afin de déterminer la base de référence pour la mise en œuvre des politiques et des programmes, et identifier les besoins futurs en matière de données.
- Examiner les programmes et les politiques afin de déterminer le racisme systémique, les obstacles et les impacts disparates sur les groupes noirs, autochtones et racialisés.
- Élaborer et mettre en œuvre une approche antiraciste pour la gestion des nouvelles subventions, contributions et accords de financement en se basant sur l'examen du système, la cartographie des données et les sources externes.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de mobilisation pour garantir la mise en œuvre efficace d'une approche antiraciste en collaboration avec les bénéficiaires de fonds qui fournissent des services aux clients nouveaux arrivants.
- Financer activement les initiatives et les activités de promotion de la lutte contre le racisme, de la diversité et de l'inclusion.
- Financer activement les organisations de prestataires de services qui sont représentatives des personnes noires, autochtones et racialisées au niveau de la direction et du conseil d'administration et qui mettent en œuvre des pratiques équitables en matière de ressources humaines.
- Intégrer une optique antiraciste dans l'évaluation des propositions de subventions et de contributions.

- Faciliter le resserrement des liens entre les nouveaux arrivants, les peuples autochtones et l'ensemble des Canadiens au moyen de la citoyenneté active.

### Services ministériels

- Dresser un plan des données disponibles basées sur la race afin de déterminer la base de santé organisationnelle et d'identifier les besoins futurs en matière de données.
- Fixer des objectifs clairs en vue d'accroître la représentation des employés noirs, autochtones et racialisés à tous les niveaux de l'organisation grâce à des activités a) de recrutement et b) de promotion.
- Élaborer des plans ciblés de recrutement, de maintien en poste, de perfectionnement professionnel et de gestion des talents pour les employés noirs, autochtones et racialisés à tous les niveaux de l'organisation, en prévoyant notamment un accès à des programmes de formation linguistique, de mentorat et de parrainage.
- S'assurer que les processus de gestion de l'embauche, des talents et du rendement sont adaptés à la culture et qu'ils sont conçus pour éliminer les obstacles freinant la nomination d'employés noirs, autochtones et racialisés.
- Inclure l'aspect racial dans les rapports et les suivis de la gestion des personnes (p. ex. SAFF, dossiers de paye, nominations non annoncées, formation linguistique, nominations non impératives, etc.).
- Nouer des partenariats avec des communautés noires, autochtones et racialisées afin d'attirer et de maintenir en emploi de nouvelles personnes talentueuses qui témoignent du pluralisme du Canada.
- Intégrer un volet d'équité raciale au processus d'élaboration et de mise en œuvre du cadre sur l'inclusivité, la diversité et les langues officielles.
- Inclure une perspective d'équité raciale dans la gestion du changement afin de comprendre et de traiter les impacts disparates du changement sur les employés noirs, autochtones et racialisés.
- Fournir des services de soutien en santé mentale adaptés à la culture des employés noirs, autochtones et racialisés.
- Donner la priorité au développement et à la mise en œuvre d'activités de formation qui font progresser l'antiracisme et l'équité raciale dans la culture, la politique, les programmes et les pratiques de la main-d'œuvre d'IRCC.
- Offrir à tous les employés d'IRCC les outils et la compréhension nécessaires pour prévenir les incidents de racisme et répondre au racisme et aux microagressions.

### Dirigeant principal des finances et contrôleur

- Examiner les politiques afin de déterminer le racisme systémique, les obstacles et les impacts disparates sur les groupes noirs, autochtones et racialisés.
- Intégrer une perspective antiraciste dans l'attribution de nouveaux contrats d'approvisionnement.
- Mettre en œuvre des initiatives en matière de contrats d'approvisionnement ciblant les organisations appartenant à des personnes noires, autochtones et racialisées ou celles qui promeuvent leur emploi afin d'uniformiser les règles du jeu.
- Soutenir les secteurs pour la prise de décisions en matière de planification financière et de gestion afin de leur permettre de respecter les engagements de la sous-ministre touchant à la diversité et à l'inclusion.
- Tenir compte de perspectives diverses au moment de concevoir les milieux de travail physiques et virtuels pour veiller à ce qu'ils soient inclusifs.

### **Dirigeant principal de l'information et Transformation et solutions numériques**

- S'assurer que les nouvelles solutions numériques sont établies et qu'elles font l'objet d'une surveillance à l'égard de leur incidence sur les populations noires, autochtones et racialisées.
- Veiller à ce que les solutions numériques tiennent compte de diverses réalités et de l'intersectionnalité par l'intégration active d'un éventail diversifié de représentants.
- Examiner et suivre le processus d'élaboration du modèle analytique pour s'assurer que le biais n'est pas reproduit ou répété à l'étape de la collecte et de l'analyse des données.