

OBJECTIF

Le présent cadre décrit la stratégie du Groupe de travail antiracisme pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques au sein d'IRCC, et son plan d'action pour remédier aux inégalités raciales et influencer le changement. Il permet de comprendre qui nous sommes, notre raison d'être, ainsi que le mandat dont nous avons été investis et la manière dont nous l'accomplissons.

NOTRE ORIGINE – COMMENT NOUS AVONS COMMENCÉ

Au Canada comme ailleurs, les personnes racisées sont depuis longtemps confrontées à un racisme conscient, inconscient, systémique et structurel. Cela a eu pour effet de compromettre les initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Le meurtre de George Floyd en mai 2020 a déclenché un mouvement mondial pour mettre fin au racisme et à la discrimination systémiques. Le Groupe de travail antiracisme a été créé en juillet 2020 par la sous-ministre afin d'apporter des changements durables dans la lutte contre le racisme au sein d'IRCC, à la fois à l'interne dans le milieu de travail, et à l'externe dans la façon dont nous servons nos clients. La vision du Groupe de travail consiste à mettre fin au racisme systémique et à rendre l'organisation et la société canadienne équitables et inclusives en cernant et en éliminant les obstacles systémiques profondément ancrés auxquels font face les personnes racisées.

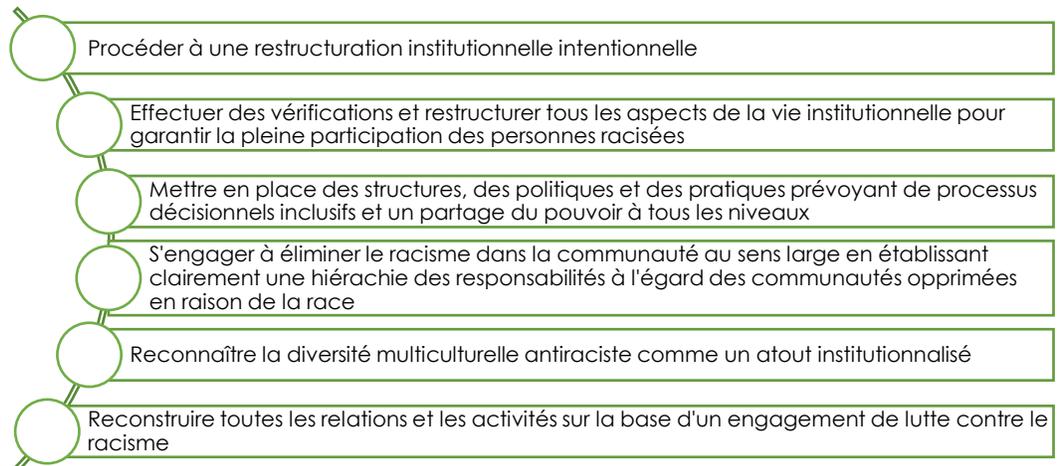
FACTEURS DE CHANGEMENT

Notre ministère contribue à façonner le pays et s'intéresse à tous ceux qui vivent ici. Les décisions que nous prenons aujourd'hui en matière d'immigration auront des répercussions pendant des générations. Nous perdons beaucoup à négliger la diversité, en particulier lorsqu'il s'agit de diversité des perspectives. Nous ratons ainsi une importante occasion d'être plus inclusifs et de comprendre comment y parvenir. Si nous voulons élaborer de meilleures politiques, de meilleurs programmes et de meilleures façons de vivre ensemble, notre organisation, du sommet à la base (et pas seulement la base), doit non seulement refléter le Canada d'aujourd'hui, mais aussi le Canada de 2036 et au-delà. La fonction publique fédérale a encore du chemin à faire pour corriger les inégalités raciales qui affligent le système. Les catalyseurs de changement énumérés ci-après appuient le travail du Groupe de travail antiracisme :

- [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier du Conseil privé](#)
- [Notre engagement à l'égard de la lutte contre le racisme](#)
- [Discours du Trône de 2020](#)
- [Engagements 2021-2022 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#)
- [Énoncé économique de l'automne 2020](#)
- Obligations légales en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Renouvellement de la fonction publique : Au-delà de 2020](#)
- [Deuxième décennie internationale des populations autochtones](#)
- [Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine](#)
- [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#)

MISSION

Amener le
Ministère
à...



Le Groupe de travail antiracisme reconnaît que de nombreux Noirs, Autochtones et personnes appartenant à des groupes racisés sont en plus victimes de sexisme, d'ethnocentrisme, de classisme, d'homophobie, d'islamophobie, d'antisémitisme, de discrimination fondée sur la capacité physique, de xénophobie et d'autres formes de discrimination. Ces chevauchements aggravent une existence déjà difficile et, dans certains cas, précaire. IRCC aura recours à l'analyse comparative entre les sexes plus et à d'autres formes d'analyse intersectionnelle pour orienter ses activités. Ainsi, dans cette lutte contre le racisme, nous sommes solidaires de toutes les luttes contre toute forme d'inégalité.

MANDAT

Le Groupe de travail antiracisme s'engage à créer une organisation engagée dans la lutte contre le racisme par les moyens suivants, qui sont liés entre eux :

Détecter le racisme systémique : Nous sommes ici afin d'exercer une **influence** sur les **stratégies** ainsi que de pouvoir en **recommander** auprès de l'organisation en vue de cerner et d'éliminer les obstacles systémiques qui ont une incidence sur les employés et les clients racisés. Cela se fait à l'aide de :

- Nos propres recherches sur l'étendue du problème, par exemple des sondages, des analyses de données et des vérifications ;
- La mobilisation et la consultation par l'intermédiaire du Conseil consultatif de lutte contre le racisme et de ses sous-comités.

Changements organisationnels : Nous fournissons des **conseils** et aidons les clients à faire une évaluation de leurs besoins pour faciliter les conversations sur le racisme au sein des directions générales. À cette fin, il faut :

- Fournir des ressources pour faciliter les conversations honnêtes ;
- Fournir des recommandations de haut niveau sur la façon d'aborder la conversation ;
- Jouer le rôle de groupe de rétroaction lorsqu'un client élabore une approche/des outils/des notes d'allocation.

Renforcement des capacités et infrastructures : Nous sommes là pour outiller et guider les experts en la matière, qui renforcent du même coup leurs propres capacités, dans la conduite de leurs examens. Il peut d'agir de :

- Fournir une orientation stratégique sur leur travail ;
- Partager des outils et des ressources en matière d'équité, comme notre site Web sur Connexion ;
- Donner aux gens des pistes pour lancer leurs recherches ;
- Fournir des exemples de travaux en matière de lutte contre le racisme réalisés ailleurs comme sources d'inspiration ;
- Inspirer et habiliter les experts en la matière à faire leur propre travail en matière de lutte contre le racisme ;
- Établir des liens entre les personnes (par exemple, des collègues d'autres départements qui pourraient travailler sur des sujets similaires).

NOS SECTEURS D'INTÉRÊT

Afin de lutter contre le racisme systémique tant sur notre lieu de travail qu'à l'extérieur pour nos clients, le Groupe de travail a choisi trois secteurs d'intervention distincts mais étroitement liés : la **gestion du personnel**, les **politiques et programmes**, et la **prestation de services**.

Gestion du personnel
People management

Programmes/Politiques
Programs/Policies

Prestation de services
Service Delivery

- Le Sous-comité de la gestion du personnel doit :
 - Cerner les obstacles systémiques qui existent dans les politiques et les pratiques de gestion du personnel de l'organisation et fournir des conseils au moyen de recommandations et de plans d'action au Groupe de travail antiracisme et à IRCC ;
 - Collaborer avec la Direction générale des ressources humaines et les réseaux d'employés chargés de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et les consulter ;
 - Rendre compte des initiatives et des efforts de lutte contre le racisme au Conseil consultatif de lutte contre le racisme et au Groupe de travail antiracisme.
- Le Sous-comité de la prestation de services doit :
 - Effectuer un premier examen général des pratiques de prestation de services existantes en fonction des ressources disponibles ;
 - Présenter des recommandations au Conseil consultatif de lutte contre le racisme et au Groupe de travail antiracisme internes d'IRCC qui seront intégrées à la stratégie et au plan d'action du Ministère ;
 - Rendre compte des initiatives et des efforts de lutte contre le racisme au Conseil consultatif de lutte contre le racisme et au Groupe de travail antiracisme.
- Le Sous-comité des politiques et programmes doit :

- Appuyer le Groupe de travail antiracisme en préparant pour la sous-ministre des recommandations liées au mandat et au fonctionnement du Secteur des politiques d'IRCC ;
- Assurer la coordination en consultant le Secteur des politiques et formuler des conseils pour la gestion du Secteur des politiques ;
- Rendre compte des initiatives et des efforts de lutte contre le racisme au Conseil consultatif de lutte contre le racisme et au Groupe de travail antiracisme.

MÉTHODOLOGIE

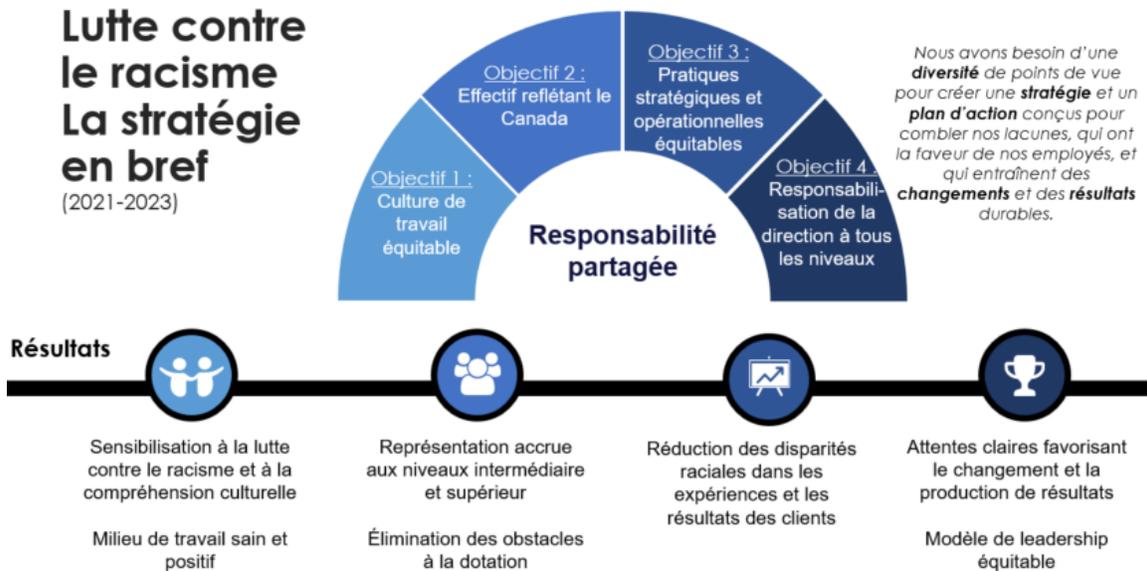
La lutte contre le racisme systémique n'est pas un processus linéaire. Ainsi, notre méthodologie reflète notre approche itérative. La méthodologie du Groupe de travail antiracisme nous permet de placer l'expérience des personnes racisées au cœur de l'évaluation du racisme systémique auquel elles font face. Notre processus consiste à cerner tous les aspects manifestes du racisme systémique au sein d'IRCC à l'aide de recherches approfondies, de consultations et d'une approche axée sur les données. Notre processus comprend également une évaluation de base du problème afin de cerner les lacunes et d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies d'atténuation. À chaque étape de notre travail, nous intégrons des paramètres et des résultats bien définis pour évaluer et mesurer notre impact de façon continue.

La théorie du changement des systèmes est à la base de notre méthodologie. Comme nous l'avons mentionné, le changement n'est pas un processus linéaire. Le démantèlement du racisme systémique se joue à de multiples niveaux et les recouvrements sont nombreux. Notre approche doit donc en tenir compte. Grâce au changement des systèmes, nous pouvons constater la complexité du problème et l'aborder de manière systématique. Le [Guide de changement des systèmes](#) a été élaboré en collaboration avec de nombreux partenaires d'IRCC afin de faire progresser l'évolution des systèmes vers un objectif d'équité et de maximiser les chances d'instaurer un changement durable et transformateur. Le cadre de changement des systèmes s'attaque aux conditions qui maintiennent le racisme systémique en place à trois niveaux. Le premier niveau met l'accent sur le changement structurel des politiques, des pratiques et des apports de ressources au sein d'IRCC. Le deuxième niveau de changement est relationnel et s'intéresse aux relations et aux rapports de force au sein du Ministère. Le troisième niveau de changement, transformateur, se concentre sur les représentations mentales et les processus de pensée qui maintiennent le racisme systémique en vie. Grâce à une meilleure compréhension du contexte du changement des systèmes au sein d'IRCC dans la réalisation de l'équité au travail, nous sommes en voie de favoriser une culture de lutte contre le racisme, de parvenir à une véritable représentation, de concevoir des systèmes équitables, de créer des environnements inclusifs pour les employés et d'obtenir des résultats équitables pour les clients.

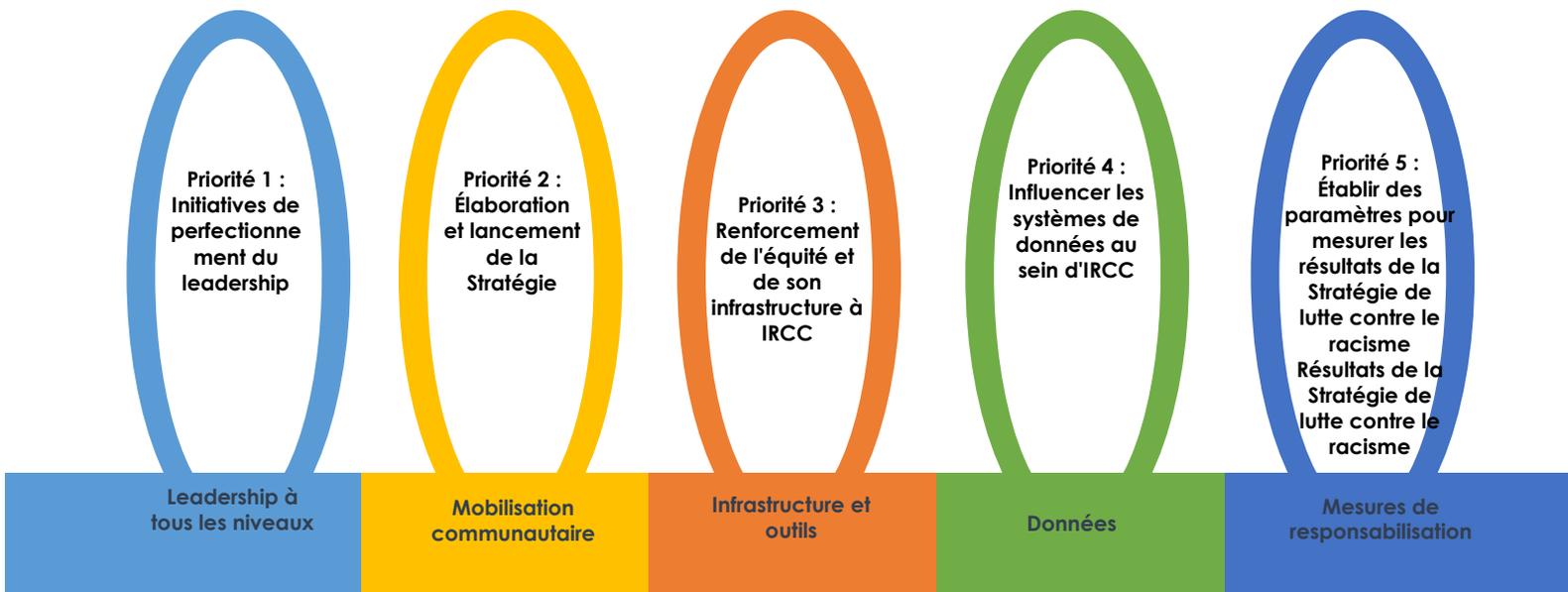
STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME, PLAN D'ACTION ET PRIORITÉS

Afin d'institutionnaliser la lutte contre le racisme, nous avons besoin d'une stratégie qui s'attaque à toutes les structures soutenant le racisme systémique et qui traite les disparités raciales qui en découlent. La [Stratégie de lutte contre le racisme](#) transformera le Ministère en poursuivant quatre objectifs et en permettant d'obtenir les résultats qui s'y rattachent. Notre approche pour l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme consiste à procéder à des consultations à l'échelle d'IRCC, y compris les réseaux d'employés, la mobilisation externe et les objectifs à long terme déterminés pour atteindre des résultats durables. La stratégie

évoluera au fil des itérations et nous continuerons de la développer au fur et à mesure que nos travaux progressent.



La Stratégie de lutte contre le racisme établit cinq priorités stratégiques vouées à orienter les activités du Groupe de travail. En outre, nous avons élaboré le [Plan d'action 2021-2022](#) du GTAR, qui comporte des mesures tangibles se traduisant par des résultats concrets et mesurables.



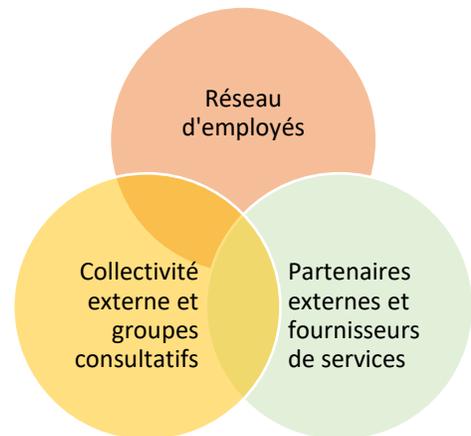
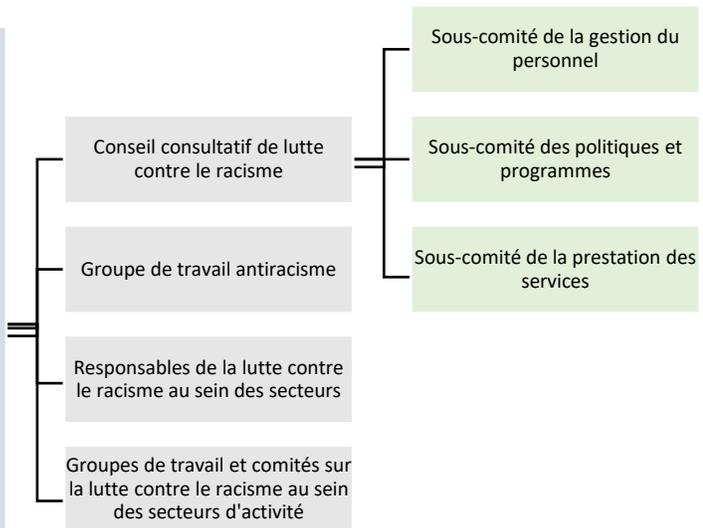
NOS PARTENAIRES

Puisque notre approche est itérative, le Groupe de travail antiracisme consulte d'autres parties prenantes et tire parti de ses partenariats. Du sommet de notre ministère jusqu'au niveau des employés, il nous appartient à tous de mener à bien le travail de lutte contre le racisme. Il faut adopter une approche globale pour changer les choses de manière significative, de l'orientation stratégique imposée du sommet aux initiatives communautaires proactives. Nous collaborons avec différents partenaires pour atteindre notre objectif commun d'éliminer le racisme systémique au sein d'IRCC. Par exemple, nous consultons de nombreux partenaires afin d'orienter l'élaboration de la Stratégie de lutte contre le racisme et les plans d'action.

Définir l'orientation



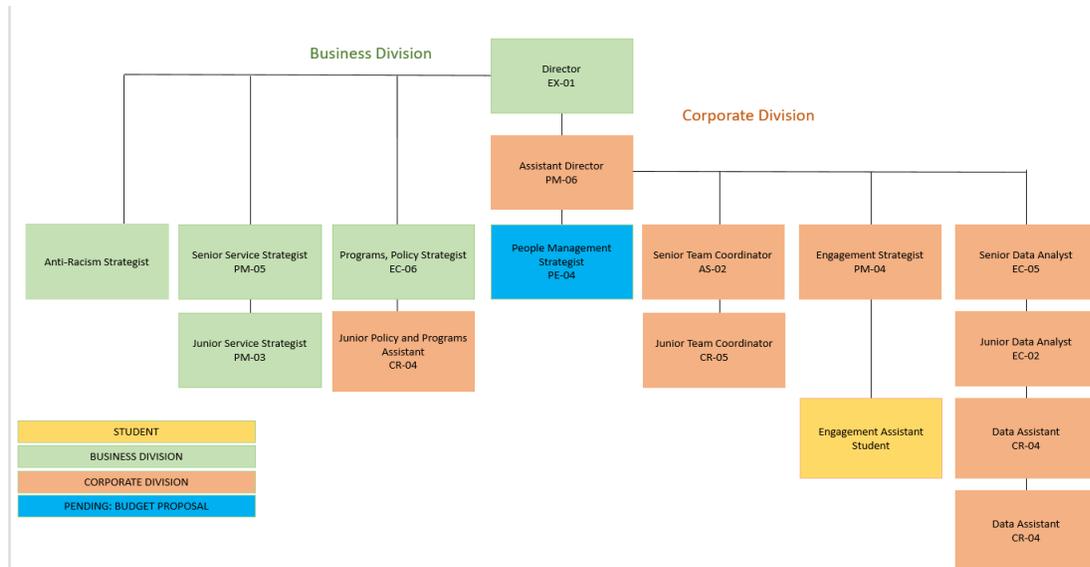
Fournir des conseils à la haute direction et coordonner les activités



Offrir son point de vue et appuyer le travail à accomplir

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Le Groupe de travail antiracisme est composé d'une équipe de personnes dévouées qui travaillent courageusement à mettre fin aux inégalités raciales au sein de notre organisation. Notre structure est la suivante :



Vous pouvez envoyer vos questions ou vos commentaires au Groupe de travail antiracisme à l'adresse suivante : IRCC.Anti-Racism-Anti-Racisme.IRCC@cic.gc.ca. Consultez notre [page Connexion sur la lutte contre le racisme](#) pour découvrir les [événements prévus](#) !

Ressources sur la lutte contre le racisme

- Consultez notre [Foire aux questions](#)
- Consultez les [ressources affichées sur notre page Connexion](#)
- Effectuez des recherches préliminaires à l'aide d'un moteur de recherche (p. ex. Google, YouTube)
- Consultez notre [calendrier des événements](#), lequel est mis à jour fréquemment
- Consultez le [canal MS Teams sur la lutte contre le racisme](#) pour y trouver des présentations antérieures, obtenir des liens vers des événements et poser des questions (**code : 88i4ud9**)

Alliés contre le racisme à IRCC

- Consultez le [groupe de travail sur la lutte contre le racisme de votre secteur/direction générale](#)
- Consultez les autres [réseaux internes de diversité, d'équité et d'inclusion](#)

Réseau et communautés du gouvernement du Canada

- [Anti-Racism Ambassadors Network](#) — sur GCcollab et sur [Twitter](#) (réseau des ambassadeurs de lutte contre le racisme)
- [Centre de réseautage antiracisme](#) (GCcollab)

Consultants, fournisseurs de formation et conférenciers en matière de lutte contre le racisme

- Consultez les [fournisseurs de formation en matière de lutte contre le racisme et les enquêteurs externes en milieu de travail](#)
- [Forum des conférenciers fédéraux pour la diversité et l'inclusion](#)