

## Plan annuel du Groupe de travail anti-racisme (AF 2021-2022)

La vision du Groupe de travail antiracisme d'IRCC est de mettre fin au racisme systémique en cernant et en éliminant les obstacles systémiques profondément enracinés afin de rendre l'organisation et la société canadienne équitables et inclusives. Nous voulons que nos processus et notre approche soient clairs et transparents et visons à adopter une approche itérative dans l'élaboration de notre stratégie. Nous harmonisons notre stratégie avec les objectifs stratégiques d'IRCC, les [Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et d'autres facteurs déterminants relatifs à la fonction publique.

Chaque mesure de suivi du plan annuel répond à au moins une des priorités du Groupe de travail antiracisme : *Initiatives de perfectionnement du leadership, Élaboration et lancement de la stratégie, Renforcement de l'équité et de son infrastructure à IRCC, Influencer les systèmes de données au sein d'IRCC et Établir des paramètres pour mesurer les résultats de la Stratégie de lutte contre le racisme*. Comme nous l'avons promis, nous travaillons directement avec les employés et les parties prenantes externes à l'élaboration d'une [Stratégie de lutte contre le racisme composée de quatre piliers](#). Nous procédons également à une analyse approfondie des politiques, des programmes et des services du Ministère pour nous assurer que nos gestes sont plus éloquents que nos mots. Les mesures achevées sont surlignées en vert ci-dessous.

Mesure de suivi	Principaux collaborateurs	Échéancier	Mesures de réussite	État
<b>Perspective stratégique : Une culture organisationnelle inclusive</b>				
Publier des articles portant sur divers aspects du racisme afin de normaliser le sujet	Direction générale des communications	T2 de 2020-2021	Des définitions communes, une compréhension partagée et une évolution des mentalités seront établies grâce à l'engagement, aux produits et au site Web du GTAR.  Augmenter le nombre de visites et l'engagement sur le site Web	En cours
Élaborer une stratégie de mobilisation interne pour la lutte contre le racisme axée sur l'intégration des engagements et de l'énoncé de valeurs sectoriels en matière de lutte contre le racisme à tous les niveaux de l'organisation		T2 2021-2022	Publier une stratégie de mobilisation interne  Les secteurs planifient une harmonisation avec la stratégie de mobilisation interne.	En cours
Intégrer des séances de sensibilisation/séances de discussion ouverte au sein du Ministère afin de normaliser les conversations sur le		T1-T3 2020-2021	Augmentation de la participation et de l'engagement des employés lors des séances de sensibilisation et des séances de discussion	Achévé

racisme <b>pour les employés</b>			ouverte (nombre cible de participants)  Nombre cible de séances de sensibilisation et d'assemblées publiques	
Séances de sensibilisation/séances de discussion ouverte ciblées afin de normaliser les conversations sur le racisme <b>pour les dirigeants</b>	Direction générale des communications  Événements pour la haute direction (Affaires corporatives intégrées, Secteur des services ministériels)  Secrétariat des cadres intermédiaires  Comité de leadership des EX	T2 2020-2021 – à ce jour	Augmentation de la participation et de l'engagement lors des séances de sensibilisation et des séances de discussion ouverte (nombre cible de participants)  Nombre cible de séances de sensibilisation et de séances de discussion ouverte	En cours
Tenir des <b>cercles de discussion basés sur la confiance avec les employés racisés et les hauts dirigeants</b> (sous-ministres adjoints et sous-ministres)	Bureau de résolution des conflits  Bureau du sous-ministre et bureaux des sous-ministres adjoints	T2 2020-2021 – à ce jour	Les employés participent par l'intermédiaire du calendrier des événements du Ministère en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et de Connexion.  Nombre cible de cercles de discussion basés sur la confiance  Nombre cible de participants chez les employés et les hauts dirigeants	En cours
Mener un <b>sondage sur la lutte contre le racisme auprès des employés</b> afin de définir la culture d'inclusion au sein d'IRCC	Direction générale des communications	T4 2020-2021	Taux de réponse cible au sondage  Amélioration globale des résultats de 5 %  Élaborer un tableau de bord des résultats du sondage et le transmettre à tous les secteurs	En cours
Diriger des <b>groupes de discussion sur le racisme en milieu de travail</b> pour approfondir les résultats	Direction générale des communications	T4 2020-2021	Publier le rapport du groupe de discussion sur le racisme en milieu de travail	Achevé

du sondage sur la lutte contre le racisme menée auprès des employés afin de définir la culture d'inclusion au sein d'IRCC	Recherche sur l'opinion publique; Recherche et évaluation; Direction générale de l'expérience client			
<b>Projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les cadres intermédiaires</b>	Secrétariat des cadres intermédiaires  Bureau de résolution des conflits  Académie de l'apprentissage, Direction générale des ressources humaines (DGRH)	T2-T3 2021-2022	Transférer le projet pilote de formation sur la lutte contre le racisme pour les cadres intermédiaires à l'Académie de l'apprentissage d'ici 2022-2023  Nombre cible de participants au projet pilote de formation chez les cadres intermédiaires	En cours
<b>Encadrement en matière de lutte contre le racisme pour les hauts dirigeants</b> (individuel et en groupe)	Approvisionnement	T4 2020-2021	Nombre cible de dirigeants de niveau EX qui recevront de l'encadrement en matière de lutte contre le racisme	En cours
Lancer et gérer le <b>Réseau des alliés contre le racisme</b> pour contribuer à l'intégration permanente au sein d'IRCC	GTAR (appui)	T3-T4 2020-2021	Le Réseau des alliés contre le racisme contribue à la Stratégie de lutte contre le racisme.	En cours
Lancer et mettre à jour le <b>site Web sur la lutte contre le racisme</b> dans Connexion et l'identité visuelle du Groupe de travail	Direction des communications ; conception Web  Réseau des alliés ; équipe du GTAR	Étape I – T4 2020-2021  Étape II – T3 2021-2022	Site Web mis à jour périodiquement  Augmentation du taux d'engagement sur le site Web	Étape I – Terminée  Étape II – En cours
Programmation du <b>Mois de l'histoire des Noirs, du Mois de l'histoire autochtone et du Mois du patrimoine asiatique</b>	Direction générale des communications  Réseau des alliés  Inclusivité, diversité et langues officielles (IDLO)  Réseaux de la diversité	T4 2020-2021 – À ce jour	Les employés participent aux événements prévus dans la programmation des mois de l'histoire ou du patrimoine.	En cours

	GTAR (rôle d'appui après 2021-2022)			
Fournir des recommandations fondées sur des données probantes pour soutenir l'élaboration d'initiatives en santé mentale adaptées aux différentes populations et culturellement appropriées pour les employés racisés	Division de l'efficacité de l'effectif, DGRH  Relations de travail  GTAR (appui)	T4 de 2021-2022	Rétroaction fournie au sujet de la Stratégie en matière de santé mentale	En cours
Promouvoir la lutte contre le racisme en tant que priorité du Ministère en matière d'apprentissage/fournir à l'Académie de l'apprentissage des recommandations sur les besoins en apprentissage en matière de lutte contre le racisme	Académie de l'apprentissage	T1 de 2021-2022	La lutte contre le racisme doit être une priorité du Ministère en matière d'apprentissage.	En cours
Élaborer l' <b>Indice d'équité en matière d'emploi d'IRCC</b>	Gestion analytique des RH  Opérations de la TI	T2 – T4 2021-22	Élaboration et diffusion de l'Indice d'équité en matière d'emploi au sein du Ministère	En cours
<b>Perspective stratégique : Un effectif qui représente le Canada</b>				
<b>Recueillir et analyser les données désagrégées d'IRCC disponibles sur la gestion du personnel</b> (Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux [SAFF], taux de représentation, roulement, données sur la durée d'emploi, données sur les nominations non annoncées)	Gestion analytique des RH	T4 2020-2021	Représentation accrue aux niveaux intermédiaire et supérieur  Détermination des obstacles en matière de dotation	En cours
<b>Soutenir la DGRH dans la création d'un programme et de possibilités de mentorat+ et de parrainage professionnel ciblés</b> (par exemple, pour les Noirs et les Autochtones) à tous les niveaux des groupes EX et de relève.	Équipe responsable de l'inclusivité, diversité et langues officielles (IDLO), DGRH  GTAR (appui)	T2 2021-2022	Création d'un programme et de possibilités de mentorat+ et de parrainage professionnel ciblés pour les employés racisés au niveau des groupes EX et de relève  Mise en place du programme de leadership pour les cadres supérieurs noirs de McKinsey — Première cohorte (février 2020) et projet pilote de mentorat+ en	En cours

			collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (en cours)	
Aider la DGRH à <b>fournir des preuves pour la vérification de la Commission canadienne des droits de la personne</b> – Représentation des personnes racisées dans les postes de cadres supérieurs	IDLO, DGRH  Gestion analytique des RH  GTAR (appui)	T3 2020-2021	Représentation accrue aux niveaux intermédiaire et supérieur  <a href="#">Commentaires du GTAR sur le plan de vérification</a>	Achevé
Soutenir la DGRH dans <b>l'établissement des objectifs de représentation en utilisant la disponibilité sur le marché du travail et les prévisions de croissance de la population canadienne</b>	IDLO  Gestion analytique des RH  GTAR (appui)	T1 de 2021-2022	Représentation accrue à tous les niveaux  Élaboration d'une méthodologie pour les objectifs de représentation au sein de l'effectif	En cours
Élaborer une <b>approche fondée sur le risque au moyen des données désagrégées sur l'auto-identification</b>  Élimination des obstacles à la DGRH afin de contribuer au partage plus large des données (avec les gestionnaires) dans un objectif de sensibilisation aux problématiques	IDLO, DGRH  Gestion analytique des RH, DGRH  Autres secrétariats de lutte contre le racisme  Dirigeant principal de la protection des renseignements personnels  Services juridiques	T4 2020-2021	Approbation/mise en œuvre de la proposition d'adopter une approche fondée sur le risque pour la collecte et l'utilisation des données d'auto-identification	En cours
Soutenir la DGRH dans le <b>lancement d'un processus d'examen des systèmes d'emploi</b>	IDLO, DGRH  GTAR (appui)	T1 de 2021-2022	Lancer le processus d'examen des systèmes d'emploi  Détermination des obstacles en matière de dotation pour les employés racisés	Pas commencé
Soutenir la DGRH dans la mise en place d'un <b>plan d'équité en matière d'emploi (appuyer le cadre d'IDLO)</b> , qui devrait comprendre ce qui suit :  <ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs quantitatifs de représentation</li> </ul>	IDLO, DGRH  GTAR (appui)	T1 de 2021-2022	Élaborer l'Indice d'équité en matière d'emploi d'IRCC	Pas commencé

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paramètres pour mesurer l'inclusion</li> <li>• Initiatives adaptées aux différentes populations pour les personnes noires, autochtones et racisées</li> </ul>				
Soutenir la DGRH dans l'élaboration d'un <b>plan de recrutement et de maintien en poste d'employés autochtones</b>	IDLO, DGRH  GTAR (appui)	T1 de 2021-2022	Représentation accrue des peuples autochtones dans le recrutement et le maintien en poste	Pas commencé
<b>Perspective stratégique : Politiques et pratiques opérationnelles inclusives</b>				
Élaboration d'un <b>plan d'action pour la mobilisation des parties prenantes externes</b>	Tous les secteurs d'activité d'IRCC	T1 de 2021-2022	Publier la première version du plan de mobilisation  Présentation du Groupe de travail antiracisme aux parties prenantes externes et tenue des premières discussions ouvertes  Les secteurs sont responsables de leur propre mobilisation sur les priorités sectorielles.	Achevé
Encourager <b>l'appropriation par le secteur de l'engagement des parties prenantes</b>	Tous les secteurs d'activité d'IRCC	T2 de 2021-2022	Les secteurs dirigent leur propre engagement sur les priorités sectorielles	En cours
<b>Informé du ministre sur la lutte contre le racisme à l'IRCC</b>	Tous les secteurs d'activité d'IRCC	T4 de 2021-2022	Mises à jour régulières et suivi des progrès des engagements, plans d'action et initiatives en matière de lutte contre le racisme.	En cours
<b>Recueillir des données</b> grâce aux sources de renseignements disponibles	Direction générale de la recherche et de l'évaluation, Politiques stratégiques et de programmes (PSP)  Direction générale des communications	T1-T2 2021-2022	Plan en place pour intégrer la lutte contre le racisme dans la stratégie de données et les normes d'IRCC  Réunion avec le dirigeant principal des données (DPD) pour fournir de la rétroaction sur les lacunes et les possibilités en	En cours

			matière de données qui permettent à IRCC de recueillir des données, de cerner les préjugés systémiques et de les surveiller	
Mener une <b>recherche sur l'opinion publique OU un défi de conception de l'expérience client sur le thème du racisme</b> (public cible : clients)	Direction générale de l'expérience client, Opérations  Recherche sur l'opinion publique, Communications	T4 2021-2022	Effectuer des recherches au moyen d'une étude multi-intérêts d'Environics sur le racisme et les normes sociales	Pas commencé
Contribuer au plan d'équité en matière d'emploi et de diversité	DGRH	T3 2021-2022	Contribution à l'élaboration d'une base de référence pour la représentation des effectifs	En cours
<b>Tester les outils d'évaluation des répercussions raciales</b> dans le cadre de l'élaboration des politiques d'IRCC en cours	Direction générale de la citoyenneté, PSP  Analyse comparative entre les sexes plus, PSP	T2-T3 2021-2022	Le prototype stratégique de la version 7 des outils d'évaluation des répercussions raciales est testé dans le Secteur des politiques, et la rétroaction est utilisée pour refaire le prototype.  L'optique antiracisme en matière de prestation de services est testée par les équipes du Secteur des opérations et du Secteur de l'établissement et de l'intégration.	Achevé
Examen du <b>profil d'information sur le rendement</b>	Direction générale de la recherche et de l'évaluation  Direction générale des politiques de citoyenneté	T3 – T4 2021-2022	Réaliser un profil d'information sur le rendement dans le Programme de citoyenneté	Achevé
<b>Perspective stratégique : Responsabilisation de la direction à tous les niveaux</b>				
Tenir les <b>gestionnaires de tous les niveaux responsables de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi</b> , en intégrant les objectifs s'y rattachant dans les évaluations de rendement	Gestion du rendement et des talents, DGRH	T3 2020-2022 (Étape I)	Toutes les ententes de gestion du rendement (EGR) du niveau EX comprennent des objectifs d'équité en matière d'emploi.	En cours
	GTAR (appui)	T3 2021-2022 (Étape II)	Toutes les ententes de gestion du rendement (EGR) du niveau EX comprennent des mesures sectorielles.	

<p><b>Publier l'énoncé de valeurs d'IRCC et les engagements des sous-ministres adjoints (SMA) en matière de lutte contre le racisme</b> dans Connexion</p>	<p>Conseil consultatif de lutte contre le racisme d'IRCC</p> <p>Direction générale des communications</p> <p>Sous-ministres adjoints et responsables sectoriels</p>	<p>T1 2021-2022</p>	<p>Approbation officielle et publication des engagements des SMA en matière de lutte contre le racisme</p> <p>Établissement des plans d'action relatifs aux engagements des SMA en matière de lutte contre le racisme</p> <p>Approbation officielle et publication de l'énoncé des valeurs des SMA</p> <p>Toutes les ententes de gestion du rendement (EGR) du niveau EX comprennent des mesures sectorielles.</p>	<p>Achevé</p>
<p><b>Créer un groupe de travail des responsables sectoriels de la lutte contre le racisme</b></p>	<p>Sous-ministres adjoints et responsables sectoriels</p>	<p>T2 2021-2022</p>	<p>Les responsables sectoriels de la lutte contre le racisme publient des rapports de fin d'année assortis d'échéanciers sur les mesures d'action du secteur.</p>	<p>Achevé</p>
<p><b>Élaborer et publier une stratégie itérative triennale de lutte contre le racisme</b></p>	<p>Conseil consultatif de lutte contre le racisme d'IRCC</p>	<p>1<sup>re</sup> itération : T4 2020-2022 — T3 2021-2022 L'objectif est de publier au T3.</p> <p>2<sup>e</sup> itération : T4 2021-2022 — T3 2022-2023 L'objectif est de publier au T3.</p>	<p>La Stratégie de lutte contre le racisme est examinée et validée de manière indépendante par un consultant externe.</p> <p>Lancement de la première itération de la Stratégie de lutte contre le racisme</p>	<p>En cours</p>
<p>Responsable de la stratégie de lutte contre le racisme</p> <p>sessions de co-développement avec les parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parties prenantes internes (version 1.0)</li> <li>• Contribution du sous-comité de lutte contre le racisme et des</li> </ul>	<p>Tous les secteurs d'activité d'IRCC</p>	<p>Version 1.0: T4-2020-2021</p> <p>Version 2.0:</p>	<p>Plan d'engagement élaboré pour le développement et la diffusion de la stratégie (1.0 et 2.0)</p> <p>Les secteurs sont équipés pour faciliter la discussion et collecter des données pour l'élaboration de la stratégie.</p>	<p>En cours</p>

parties prenantes externes (Version 2.0)		T1-T4 2021-22		
<p><b>Élaborer des critères d'évaluation des programmes et des indicateurs de rendement clé</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Étape I : pour le Groupe de travail</li> <li>• Étape II : pour le Ministère</li> </ul>	Direction générale de la recherche et de l'évaluation, PSP	<p>Étape I : T1 2021-2022</p> <p>Étape II : T3 2021-2022</p>	<p>Étape I : Publication du cadre des résultats de la lutte contre le racisme (pour la Stratégie de lutte contre le racisme d'IRCC et le GTAR)</p> <p>Contribuer au plan ministériel annuel d'IRCC</p> <p>La lutte contre le racisme est intégrée aux cadres de mesure/rendement/planification stratégique d'IRCC et s'harmonise avec ceux-ci.</p> <p>Toutes les ententes de gestion du rendement (EGR) du niveau EX comprennent des mesures sectorielles.</p>	En cours
Des briefings réguliers et l'inclusion des représentants de la négociation dans notre travail	Représentants des syndicats	T1 2021-2022	La contribution du syndicat est prise en compte dans la stratégie de lutte contre le racisme et l'orientation générale du ministère.	En cours
<p>Préconiser que les engagements en matière de lutte contre le racisme soient intégrés au cadre de planification stratégique de l'IRCC et à d'autres leviers de performance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan ministériel</li> <li>• Mises à jour périodiques du plan d'entreprise intégré</li> <li>• Rapport ministériel sur les résultats</li> <li>• Plans stratégiques des secteurs</li> <li>• Plan d'audit annuel</li> <li>• Reconnaissance du SM (discours, prix)</li> </ul>	Tous les secteurs d'activité d'IRCC	T4 2021-22	<p>L'antiracisme est intégré dans les cadres institutionnels</p> <p>Alignement sur les cadres de planification stratégique de l'IRCC</p>	En cours

Profils d'indicateurs de performance - PIP (R&E)				
--	--	--	--	--