

Lettres d'employés adressées aux SM et au Groupe de travail sur la lutte contre le racisme sur les thèmes du racisme et des obstacles

Employé 1

Message aux SM

Après avoir longuement réfléchi à mes 12 années de service dans la fonction publique fédérale, je me sens suffisamment confiant pour vous écrire ce message.

Vous êtes mes sous-ministres, et je n'ai pas la prétention de vous faire la leçon. Au contraire, votre bonne volonté et votre ouverture réelle à l'égard des obstacles liés à la question raciale dans la fonction publique m'encouragent à partager mon point de vue – confidentiel – avec vous.

1. Notre culture organisationnelle freine l'accès aux échelons supérieurs

- À ma connaissance, il n'y a pas d'obstacles fondés sur la haine raciale ici à Ottawa-Gatineau. Ce que l'on observe plutôt, c'est une inertie soutenue par a) l'accès, b) le privilège, et c) l'indifférence. Notre principal défi réside dans le fait que ces obstacles demeurent pour la plupart tacites – et, pour beaucoup de gens, méconnus.
- Un grand nombre des cadres supérieurs compétents pour qui j'ai travaillé ont été nommés de manière accélérée. Ils rendent ensuite la pareille à d'autres, mais j'ai rarement vu une telle confiance et un tel privilège accordés à des employés racialisés ayant un potentiel élevé.
- En raison de leurs origines culturelles, de nombreuses personnes de couleur – comme c'est le cas de certaines femmes – ont appris de leur famille à se comporter de manière modeste. Ces personnes qui ne font pas d'autopromotion tendent à être ignorées lorsque des possibilités d'avancement se présentent.

2. Les éléments techniques contribuent aussi à préserver le statu quo

a) Peu de diversité au sein des jurys de sélection

- Voici un exemple personnel, avec deux situations que j'ai vécues. Sur un total d'environ 48 personnes qui faisaient partie des jurys de sélection devant lesquels je me suis présenté lors de 13 entrevues, une seule était une personne racialisée.
- Lors d'une entrevue réalisée en 2019 pour occuper un poste à temps partiel à la Commission de la capitale nationale, un poste doté par décret, les cinq hommes blancs qui formaient le jury m'ont demandé ce que j'accomplirais à la CCN en faveur de la diversité et l'inclusion. Il n'y avait même pas une seule femme dans le jury. Je me suis qualifié pour faire partie d'un bassin de candidats pour une nomination par le gouverneur en conseil, et je souhaite le meilleur aux nouveaux membres du conseil d'administration de la CCN.

- J'ai réussi 8 de mes 9 entrevues pour un poste EX-1, et j'ai enfin obtenu un poste de direction. Cependant, alors qu'il y avait des femmes dans les neuf jurys de sélection, aucune personne racialisée n'a contribué à la prise de décision. La seule raison pour laquelle je suis devenu un cadre EX-1 est que mon sous-ministre s'est porté garant de ma candidature afin que je sois recruté à partir d'un bassin de candidats qualifiés. Je dois préciser que le SM qui m'a soutenu était un homme blanc.

- [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] C'est pour moi une certitude qu'un plafond de verre tenace est en place dans la fonction publique.

b) Il est nécessaire de faire un usage prudent des processus non annoncés

- Je n'ai pas ici de données à présenter pour nous permettre de tirer des conclusions. Je pose tout simplement la question de savoir si les nominations non annoncées dans la fonction publique défavorisent les employés racialisés.
- Au cours de mes six années de service au Bureau du Conseil privé, un haut dirigeant influent m'a dit que les nominations non annoncées pour des postes EX étaient utilisées parce que « les gens savent qui ils veulent embaucher ». Cette personne est maintenant sous-ministre et il n'y a qu'une seule personne de couleur parmi les quelque 14 cadres supérieurs qui font partie de son équipe.
- Un examen des promotions à des postes de cadres dotés au cours des 12 derniers mois qui a été réalisé dans mon ancien ministère, le BCP, révèle une utilisation importante de cet outil qui me met mal à l'aise. Une quinzaine de nominations à des postes de cadres ont été effectuées au cours de cette période, et 10 d'entre elles n'ont pas été annoncées.
 - Lien vers les archives d'Emplois GC :
<https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page2440?tab=3&tabKeepCriteria=3&mode=archive&toggleLanguage=fr>

3. Vous avez peut-être déjà envisagé ces recommandations

En définitive, je ne recommande pas de mesures fondées sur l'action positive. Je plaide plutôt en faveur de l'égalité des chances pour les fonctionnaires racialisés ayant un intérêt pour un poste de niveau EX, car on leur offre moins de possibilités.

- Jurys de sélection : Lors des entrevues, et ce pour les employés à tous les niveaux, les jurys de sélection ne devraient pas seulement inclure des femmes, mais également une personne racialisée. Les candidats ne devraient plus avoir à se sentir gênés d'en faire la demande.

- Employés laissés de côté : Il y a dans la fonction publique une cohorte de personnes compétentes qui ont été ignorées dans les processus d'avancement et qui sont sous-employées. Une réflexion pourrait être menée sur leur parcours professionnel.
- Communications : Aborder la question inconfortable des disparités raciales risque d'aliéner certaines personnes qui n'appartiennent pas à un groupe de couleur. Nous devons veiller à ce qu'aucun groupe n'ait l'impression d'être le seul responsable des obstacles qui persistent. Au contraire, cette responsabilité nous incombe à tous.

Message au Groupe de travail sur la lutte contre le racisme

Voici quelques idées à prendre en considération et à approfondir.

- **Stratification raciale** – Il est mentionné au passage que les employés racialisés d'IRCC se trouvent dans les niveaux de classification inférieurs. Avons-nous des données pour valider cette affirmation?
- **Identification de la cohorte d'employés « laissés de côté »** – Je ne suis pas certain que les employés s'auto-identifient comme appartenant à un groupe et qu'il y a une base de données à cet égard. Comment savoir quels sont les employés qui souhaitent progresser dans leur carrière et relever de nouveaux défis?
 - Sommes-nous en mesure d'examiner les candidatures reçues par IRCC ainsi que les résultats des entrevues afin de recueillir des données sur les candidats qui s'identifient comme des personnes racialisées?
 - Si oui, qu'indiquent les données?
- **Examens de mi-exercice des ententes de gestion du rendement** – Dans certaines cultures, il n'est pas habituel pour les employés de se mettre de l'avant pour progresser dans leur parcours professionnel. Certains de nos employés viennent de tels milieux culturels. Comment discuter des plans de carrière avec les employés dans ce contexte?
- **Rencontre de septembre du Comité exécutif et gestion des talents du groupe EX** – Adopter une perspective raciale dans l'analyse des cadres, en mettant l'accent sur les cadres EX noirs.
- **Affectations intérimaires** – Les employés racialisés sont-ils approchés pour des possibilités d'affectations intérimaires? En particulier, les données nous indiquent-elles qu'il y a très peu d'affectations intérimaires chez les employés noirs d'IRCC?
- **Mentorat** – Quelles sont les obligations morales des gestionnaires racialisés? Devraient-ils être les premiers à se manifester pour offrir des conseils en matière d'entrevues et de gestion de carrière? Pouvons-nous utiliser d'autres réseaux (Comité de direction, réseau des directeurs des opérations et des spécialistes de la planification, etc.) pour faire progresser l'égalité des chances?
- **Communications** – Les questions raciales sont des sujets délicats et sensibles. Tout le monde n'appuiera pas ces efforts. Comment éviter les réactions négatives par rapport à la question de l'avancement des travailleurs racialisés d'IRCC?

- Les obstacles raciaux entraînent des disproportions dans la représentation, mais les efforts d'IRCC pour lutter contre le racisme seront-ils perçus comme disproportionnés?

Message aux champions à la suite d'une discussion avec divers employés

Collègues, champions,

Merci de votre participation cet après-midi et de nous avoir fait part de vos commentaires. Nous avons eu une discussion informelle – et sans filtre – de 75 minutes avec 46 personnes de tous les secteurs d'IRCC. Les participants ont fait preuve de détermination et de franchise, et ont mis l'accent sur le racisme plutôt que sur d'autres formes de discrimination.

En somme, les participants ont des idées et sont prêts à contribuer à soutenir des actions concrètes. En d'autres termes, le moment pourrait être propice pour donner de l'élan à des initiatives sur le sujet. Vous trouverez ci-dessous mon rapport ainsi qu'une recommandation de discuter entre nous avant d'organiser un autre appel interministériel.

.....

1. Commentaires des participants

Renseignements généraux

- Les participants ont commencé par affirmer qu'en plus de la haine raciale, il existe des obstacles institutionnels de nature systémique, qui sont parfois même involontaires.
- Terminologie : employer les termes « personnes de couleur », ou « personnes racialisées » au lieu de « minorités visibles », car la population de certaines villes compte plus de 50 % de personnes racialisées.
 - Utiliser le terme « équité » plutôt qu'« égalité ».
- Un employé est tombé de haut lorsque son fils, alors âgé de 5 ans, s'est entendu dire par ses camarades de classe qu'ils ne voulaient pas jouer avec lui parce qu'il était noir.
- Affaires mondiales Canada aurait pu présenter un groupe de cadres plus diversifié pour briguer un siège au Conseil de sécurité de l'ONU.
 - Le Canada compte une très grande population immigrante, ce qui constitue un avantage concurrentiel évident par rapport à l'Irlande et à la Norvège.

Éléments propres à IRCC

- Bien qu'IRCC soit doté d'une haute direction diversifiée, le Ministère pourrait faire davantage d'efforts étant donné la clientèle même que le Ministère sert.
- Certains collègues souhaiteraient communiquer leurs expériences personnelles à IRCC sans que cela constitue un « suicide professionnel », et sans présenter un grief formel.
- Les jurys de sélection devraient être plus diversifiés.
- Deux employés croient que des enfants de cadres d'IRCC non racialisés obtiennent un emploi ici.
- Message anonyme sur Slido : « Il y a un manque général de transparence et d'impartialité dans les nominations pour les postes de cadres ».

- Un employé estime que les employés racialisés sont défavorisés lorsqu'il s'agit d'attribuer des affectations à l'étranger.
- Au Centre de traitement des demandes-Ottawa-CSO, les personnes de couleur sont surreprésentées dans les postes de traitement des dossiers par rapport aux postes de direction.

2. Suggestions formulées

- L'École de la fonction publique du Canada offre plusieurs cours recommandés sur les préjugés inconscients.
- Une personne du service des communications est prête à se porter volontaire pour soutenir l'envoi d'invitations à de futurs « clavardages offrant un espace sécuritaire de discussion » sur le racisme.
- Il existe un grand nombre de ressources sur la lutte contre le racisme qu'IRCC pourrait diffuser au personnel au moyen de courriels ou de publications dans l'intranet.
- IRCC peut compter sur le soutien du Caucus des employés fédéraux noirs pour des recommandations de boîtes à outils ou de conférenciers d'honneur.

3. Réflexion et analyse

- IRCC est à mon avis un environnement très progressiste. Et j'ai été surpris d'entendre certains commentaires faits aujourd'hui. Nous pourrions vouloir communiquer au personnel nos données en matière de diversité.
 - Grâce à certaines améliorations suggérées, nous pourrions nous positionner pour être un ministère à l'avant-garde en ce qui concerne les questions raciales et la lutte contre la discrimination.
- Une volonté de se concentrer sur le racisme envers les Noirs a été exprimée. Nous pourrions diffuser des messages plus forts dans ce sens et avoir une programmation plus poussée à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs en février 2021.
- Certains participants à l'appel d'aujourd'hui m'ont écrit pour me faire part de nombreuses suggestions – ces personnes pourraient être mobilisées pour proposer des idées ou se porter volontaires pour différentes initiatives.

Certains participants ont exprimé le souhait de poursuivre la discussion, mais les opinions sont partagées : d'autres veulent des actions et non des discussions. Pour l'instant, je voudrais m'abstenir d'organiser moi-même un troisième appel aux employés, car je n'ai pas de mandat à cet effet. Nous disposons désormais d'un plus grand nombre de réactions exprimées sans filtre par nos employés, de quelques propositions et de plusieurs volontaires.

Je serais heureux de soutenir les champions en discutant de ce sujet avec [REDACTED] et vous la semaine prochaine. Si vous êtes d'accord, nous pourrions organiser un appel.

Employé 2

Message à la DG en réponse au message du SM

Ce courriel vient du cœur.

Malheureusement, le message du SM suscite chez moi des réactions mitigées. En tant que femme noire, je suis heureuse que le sous-ministre ait pris le temps de reconnaître la situation dévastatrice qui perdure aux États-Unis et au Canada en raison de nombreuses années d'injustice, d'inégalités et de racisme. Cependant, je suis aussi profondément déçue de constater que la déclaration ne va pas assez loin, comme elle ne mentionne aucun plan d'action pour combattre le racisme envers les Noirs au sein du Ministère, et ne propose pas non plus de mettre en place une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme.

Nous vivons dans un monde d'incertitude et de peur. L'absence de moyens forts pour éliminer les obstacles systémiques et institutionnels auxquels sont confrontés les Noirs et les personnes de couleur, y compris les préjugés inconscients, porte préjudice à l'ensemble des fonctionnaires au quotidien.

Au fil des ans, j'ai eu plusieurs discussions sur le manque de représentation dans les postes de direction au gouvernement fédéral. Récemment, j'ai profité de l'occasion pour demander à des amis et d'anciens collègues de divers ministères, notamment d'IRCC, s'ils ont déjà travaillé sous la responsabilité d'une personne noire occupant un poste de directeur, de directeur adjoint, de directeur général ou de sous-ministre adjoint. Il m'a paru alarmant de constater que cela ne leur était jamais arrivé, bien que nombre d'entre eux comptent des décennies de service au gouvernement fédéral. Nous devons faire mieux.

Le mandat d'IRCC inclut l'accueil de personnes du monde entier, et pourtant, la composition de nos propres comités et postes de direction ne reflète pas la diversité mondiale, notamment en termes de représentation des Noirs. ██████████ est la première femme noire à occuper un poste de sous-ministre adjointe dans un ministère fédéral dans les 152 années d'existence de notre pays.

Le chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité est encore long. Pour y parvenir, nous devons prendre des mesures concrètes pour démanteler le racisme institutionnel et systémique envers les Noirs.

Tous les employés, en particulier ceux qui occupent des postes de direction, devraient participer à des activités d'apprentissage sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients, avec un module spécifique sur le racisme envers les Noirs. Cette formation devrait être récurrente pour tous, et être intégrée dans les formations de perfectionnement du leadership. La formation ne peut pas constituer la seule solution, mais c'est un bon point de départ.

Vingt ans se sont écoulés depuis l'initiative « Faire place au changement ». Si l'on examine la trajectoire professionnelle de ces groupes d'employés, les obstacles systémiques au sein du gouvernement fédéral sont évidents. Il est temps de nous donner à tous la possibilité de respirer.

Prenons l'engagement de lutter contre l'oppression en mettant en œuvre des actions concrètes qui garantiront des changements réels et durables.

J'ai hâte d'entendre vos réflexions.

Respectueusement,

Message au champion des minorités visibles

Bonjour [REDACTED],

J'espère que vous allez bien.

J'aimerais en savoir plus sur le groupe de travail du sous-ministre en voie de création, notamment en ce qui a trait à ses buts, ses objectifs, son échéancier et ses résultats souhaités, et on m'a dit que vous seriez la bonne personne à contacter.

La représentation est un sujet qui me tient à cœur. Seriez-vous en mesure de me communiquer des informations sur les points suivants?

- Les mesures proposées pour remédier au manque de représentation des Noirs dans les postes de direction;
- Les mesures prises pour lutter contre le racisme envers les Noirs au sein de notre Ministère;
- Le groupe de travail compte-t-il parmi ses membres des employés noirs pouvant apporter un point de vue précieux sur les questions relatives au racisme envers les Noirs?

À mon avis, il ne s'agit pas seulement d'une question de « diversité » et d'« inclusion ». Il est question de la représentation réelle des fonctionnaires noirs dans l'ensemble du gouvernement fédéral.

Au cours de mes 20 ans de carrière dans la fonction publique, j'ai plaidé en faveur d'une représentation et d'un traitement appropriés pour les minorités visibles au sein de la fonction publique, en particulier pour les employés noirs, car ce sont souvent eux qui subissent le plus de préjudices. En pièce jointe, vous trouverez un courriel que j'avais envoyé à un ancien sous-ministre d'IRCC, [REDACTED] en 2008. Plus de 10 ans se sont écoulés depuis le premier courriel, mais je crois toujours de tout cœur qu'IRCC pourrait faire mieux et être un chef de file sur ces questions.

Je me réjouis de la création de ce groupe de travail et j'attends avec impatience de voir ses résultats.

Merci beaucoup,

Échange entre l'employée et d'anciens sous-ministres en 2008

Monsieur [REDACTED],

Merci d'avoir pris le temps de répondre à mes préoccupations.

Même si je peux comprendre l'étendue de l'expérience des membres du Comité exécutif et l'intention derrière leur décision de confier la responsabilité de l'équité en matière d'emploi et de la diversité à [REDACTED], il est regrettable que les effets de cette décision sur les minorités visibles ne semblent pas avoir été pris en considération.

Je ne vois pas de question plus profondément enracinée dans l'ensemble de la fonction publique fédérale que celle de l'avancement et de la promotion des langues officielles. Il s'agit d'une question reconnue par le Parlement et défendue partout au Canada par le commissaire aux langues officielles, [REDACTED], dont le mandat est de « prendre, dans le cadre de sa compétence, toutes les

mesures visant à assurer la reconnaissance du statut de chacune des langues officielles et à faire respecter l'esprit de la présente loi et l'intention du législateur en ce qui touche l'administration des affaires des institutions fédérales, et notamment la promotion du français et de l'anglais dans la société canadienne ». L'équité en matière d'emploi et la diversité n'ont pas de porte-parole officiel ni d'organisme gouvernemental dédié à leur défense. Voilà pourquoi il est essentiel, à mon avis, de compter sur un champion officiel de la diversité et de l'équité en matière d'emploi pour parvenir à une représentation et une compréhension véritables au sein de Citoyenneté et Immigration Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada accueille des citoyens de toutes les origines, religions, couleurs et croyances du monde entier. Cette mosaïque grandiose devrait se refléter dans chaque édifice, à chaque étage, à chaque niveau de Citoyenneté et Immigration Canada, partout au pays et dans le monde. Qui est le mieux placé pour veiller à l'atteinte de ces objectifs que notre propre champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi? En tant que femme issue d'une minorité visible, j'ai tiré une grande fierté de la reconnaissance par le Ministère de l'importance de la diversité et de l'équité en matière d'emploi dont témoignait la nomination d'un champion distinct et pleinement engagé envers ces questions. J'espère vivement que le Comité exécutif et vous me donnerez un jour l'occasion d'éprouver à nouveau une telle fierté.

Je vous remercie encore une fois d'avoir pris en compte mes préoccupations.

Bien cordialement,

-----Message original-----

De : [REDACTED]
Envoyé : 1 octobre 2008 17:50
À :
Cc : [REDACTED]
Objet : RE : Champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi de CIC

Madame X,

Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de votre participation au groupe de discussion sur l'enquête démographique. Les commentaires reçus des employés qui ont pris le temps d'assister à ces séances ont une importance inestimable alors que le Ministère continue de revoir son programme d'équité en matière d'emploi et de diversité. Je partage votre conviction que le Ministère doit être un chef de file dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et de la diversité. C'est pourquoi nous soutenons des projets pilotes tels que le programme de stages pour les jeunes arrivants, et avons lancé l'initiative de recrutement et de perfectionnement de l'équité en matière d'emploi. Je pense qu'il est possible d'en faire davantage et j'espère que les commentaires recueillis grâce aux groupes de discussion mèneront à l'élaboration d'initiatives nouvelles et innovantes.

En ce qui concerne le champion pour l'équité en matière d'emploi et la diversité, le rôle des champions a été discuté lors d'une réunion du Comité exécutif (COMEX). Plus précisément, les membres du COMEX estiment que l'importance de la diversité et de l'équité en matière d'emploi est

bien admise au sein du Ministère et que, par conséquent, l'intégration de cette question dans les pratiques opérationnelles du Ministère devrait être la responsabilité du SMA, Services ministériels, [REDACTED]. [REDACTED] est responsable des ressources humaines, de la planification stratégique et de l'élaboration du plan d'activités du Ministère et des communications internes – toutes des fonctions clés pour l'intégration de la diversité et de l'équité en matière d'emploi dans la culture organisationnelle de CIC.

Je comprends que vous ayez un point de vue différent sur l'approche adoptée par le Comité exécutif concernant les rôles des champions, mais je vous suis reconnaissant d'avoir pris le temps d'exprimer vos préoccupations – vous contribuez ainsi, comme vos collègues qui font de même, à veiller à la vigilance du Comité exécutif en ce qui concerne la progression de la diversité et de l'équité en matière d'emploi à CIC.

[REDACTED]
Deputy Minister / Sous-ministre

[REDACTED]
[REDACTED]@cic.gc.ca

Citizenship and Immigration Canada | 365 Laurier Avenue West, Ottawa ON K1A 1L1
Citoyenneté et Immigration Canada | 365, avenue Laurier Ouest, Ottawa ON K1A 1L1
Government of Canada | Gouvernement du Canada

-----Message original-----

De : X
Envoyé : 24 septembre 2008 16:50
À : [REDACTED]
Objet : Champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi de CIC

Monsieur le Sous-Ministre,

J'ai récemment assisté à une réunion sur le processus d'enquête démographique et j'ai demandé des nouvelles de notre champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi, car j'ai pensé qu'il pourrait être mis à contribution pour promouvoir la participation à l'enquête. J'ai été profondément déçue d'être informée de la décision du Comité exécutif de supprimer le rôle de champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

Si nos données en matière d'équité en matière d'emploi correspondent à ceux du reste de la fonction publique fédérale, seuls trois des quatre groupes d'équité ont vu leur représentation augmenter. Comme vous le savez sans doute, les membres des minorités visibles sont confrontés à des difficultés importantes pour progresser dans ce domaine, et l'on constate en fait un écart de représentation croissant. À mon humble avis, c'est le moment opportun pour qu'un champion de la diversité et de

l'équité en matière d'emploi exerce son rôle afin de veiller à la réussite de la mise en œuvre du Plan d'action sur le renouvellement de la fonction publique du greffier.

Les ressources humaines ont eu 8 ans depuis Faire place au changement pour progresser dans le domaine de la représentation et l'équité en matière d'emploi. Tandis que les employés faisant partie de minorités visibles demeurent au dernier rang des groupes visés, ne baissons pas les bras devant le défi qui se présente à nous.

Citoyenneté et Immigration Canada affirme s'engager à constituer une main-d'œuvre représentative et diversifiée et à attirer au Canada des personnes de toutes les cultures, car il s'agit d'une approche logique en termes de gestion. Je pense sincèrement que nous devrions être le ministère qui agit comme chef de file dans ce domaine. Il est essentiel de pouvoir compter sur un champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi pour contribuer au Plan d'action sur le renouvellement de la fonction publique du greffier. La question de la représentation est tout aussi importante que le fait d'être servi dans une langue officielle.

Je vous invite à reconsidérer la décision de supprimer le rôle de champion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

Merci beaucoup pour votre temps.

Bien cordialement,

Employé 3

Échange entre l'employé et les SM

De :

Date : 22 juillet 2020 à 15:07:36 HAE

À : [REDACTED]

Objet : Balado sur les efforts de lutte contre le racisme à IRCC

Bonjour [REDACTED],

J'ai récemment écouté l'[épisode 3 : les efforts de lutte contre le racisme à IRCC](#) de votre balado, et je vous félicite toutes les deux d'avoir donné suite à votre stratégie de changement. Les mesures

audacieuses et rapides que vous avez prises pour faire en sorte que nous dépassions le stade du dialogue pour passer à des éléments pouvant être mesurés témoignent de votre engagement à améliorer l'environnement de travail des fonctionnaires noirs et autochtones. J'espère que les stratégies et les outils employés pour intégrer de manière proactive l'équité dans notre culture organisationnelle comprendront également une contribution des personnes qui connaissent bien le sujet du racisme systémique et qui ont subi le racisme envers les Noirs et les Autochtones.

Le mentorat et l'importance d'avoir des mentors adéquats ont été mentionnés dans le balado. Dans le courriel que je vous ai adressé précédemment, j'ai également mentionné le mentorat comme un outil à privilégier. La recherche montre également l'importance de la « **requalification professionnelle** » pour les personnes racialisées. Par exemple, de nombreux fonctionnaires noirs et autochtones entrent dans la fonction publique à des postes de débutants et la majorité d'entre eux restent à ces niveaux, notamment parce qu'ils n'ont pas la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences viables et pertinentes. C'est là qu'entrent en jeu la requalification (conversion et perfectionnement) et les programmes de perfectionnement professionnel et de promotion.

Je pourrais vous entretenir encore longtemps des résultats de mes recherches et des différents programmes à mettre en œuvre pour soutenir la requalification, mais le but de mon courriel est de vous remercier de votre engagement en faveur du changement.

Cordialement,

De : X

Envoyé : 23 juin 2020 8:55

À : [REDACTED]

Objet : RE : Message des sous-ministres | Un message des sous-ministres

Merci, [REDACTED], d'avoir été réceptive à mon courriel y d'y avoir répondu. Je sais qu'un changement de philosophie dans une organisation commence par la direction générale, et qu'il est difficile de réaliser un changement de culture si la direction générale n'est pas consciente des problèmes. Je vous crois déterminée à initier le type de changement qui conduira à l'émergence d'un nouveau paradigme à IRCC.

Cela m'encourage également de savoir que vous avez apprécié ma recommandation au sujet du mentorat. J'agis comme mentor au sein du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) depuis deux ans et j'ai pu constater de près les retombées du mentorat sur les individus. Des études ont été réalisées sur les bénéfices du mentorat et les meilleures pratiques en matière de mentorat pour l'inclusion dans la fonction publique. Je crois qu'en travaillant ensemble, nous pourrions lancer un programme exceptionnel qui soutiendra les fonctionnaires noirs.

Je suis heureux d'apprendre que vous examinerez les pratiques d'embauche. La sous-représentation des Noirs et des Autochtones dans notre organisation est troublante. Je sais que ce problème n'est pas propre à IRCC et qu'il s'agit d'une question d'une grande complexité, mais l'instauration de pratiques de surveillance et de reddition de comptes à tous les niveaux du processus d'embauche contribuerait à éliminer les obstacles.

Nous devons aborder notre objectif de mettre fin au cycle du racisme systémique envers les Noirs avec le même niveau de détermination, de créativité et d'ingéniosité que nous avons mobilisé pour relever les défis associés à la COVID-19.

IRCC peut compter sur des personnes remarquables et innovantes qui souhaitent un changement et qui portent les idéaux de la lutte contre le racisme systémique envers les Noirs. Le fait de travailler ensemble pour un milieu de travail juste et équitable est un point de départ **positif**.

Dans l'espoir d'agir comme agent du changement.

De : [REDACTED]

Envoyé : 21 juin 2020 16:21

À : X, [REDACTED] <[\[REDACTED\]@cic.gc.ca](mailto:[REDACTED]@cic.gc.ca)>

Objet : RE : Message from the Deputy Ministers | Un message des sous-ministres

Madame/Monsieur X,

Je note que [REDACTED] a déjà pris contact avec vous, mais je souhaite également répondre à votre courriel. Votre point de vue critique par rapport au message que nous avons envoyé à l'ensemble du personnel est utile et nous permettra de faire mieux la prochaine fois. Parmi vos suggestions, j'apprécie grandement vos remarques sur le mentorat et sur la supervision de nos pratiques d'embauche. Pour résoudre les problèmes associés au racisme systémique au sein du Ministère, nous devons tous faire notre part. En tant que cadres supérieurs, nous devons faire mieux et nous prenons ce défi au sérieux. Je vous remercie également de nous avoir fait parvenir votre correspondance antérieure, car cela nous aide, [REDACTED] et moi, à comprendre auprès de quelles instances vous avez soulevé ces préoccupations par le passé.

Nous avons hâte de collaborer avec vous pour faire avancer ce dossier.

[REDACTED]

[REDACTED]

Sous-ministre, Bureau du sous-ministre
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada / Gouvernement du Canada

[REDACTED] <[\[REDACTED\]@cic.gc.ca](mailto:[REDACTED]@cic.gc.ca)> / [REDACTED]

Deputy Minister, Office of the Deputy Minister
Immigration, Refugees and Citizenship Canada / Government of Canada

[REDACTED] <[\[REDACTED\]@cic.gc.ca](mailto:[REDACTED]@cic.gc.ca)> / [REDACTED]

De : X

Envoyé : 18 juin 2020 09:43

À : [REDACTED] <[\[REDACTED\]@cic.gc.ca](mailto:[REDACTED]@cic.gc.ca)>; [REDACTED] <[\[REDACTED\]@cic.gc.ca](mailto:[REDACTED]@cic.gc.ca)>

Objet : TR : Message from the Deputy Ministers | Un message des sous-ministres

J'écris ce courriel pour répondre à votre message du 3 juin 2020. Je l'ai relu plusieurs fois et à chaque fois j'ai le même sentiment, à savoir qu'il n'aborde pas suffisamment la question du racisme envers les Noirs et du racisme systémique présents et bien ancrés dans la fonction publique, et plus particulièrement à IRCC. Ces types de conversations sont inconfortables pour beaucoup, mais le silence ne devrait pas être une option, car il permet au racisme systémique et au racisme envers les Noirs de persister en nos murs.

Le message comporte plusieurs lacunes :

1. Il n'identifie pas, ne nomme pas et n'aborde pas le racisme systémique.
2. Il n'offre ni perspective d'espoir, ni recours, ni mesures.
3. Il déforme ce qu'est le racisme envers les Noirs et le racisme systémique.
4. Il ne rend pas compte de la gravité du racisme systémique et de ses effets sur les fonctionnaires noirs d'IRCC.
5. Il ne donne pas l'impression que la haute direction prend au sérieux le racisme systémique et les disparités raciales.

En tant que personne ayant étudié le sujet, fait des recherches et écrit sur le racisme systémique/institutionnel au sein de la fonction publique de l'Ontario, et ayant vécu et observé le racisme institutionnel au sein d'IRCC, j'ai trouvé décourageant de lire l'énoncé suivant : « Si vous êtes témoin de comportements qui contredisent ces valeurs », il vous incombe de signaler ces incidents à votre gestionnaire. J'ai trouvé cette phrase décourageante, car elle parle du racisme individuel, et non du racisme institutionnel qui est au centre des protestations mondiales. Dans le cas du racisme systémique/institutionnel, il incombe à la direction de se demander « Comment le racisme agit-il ici? », puis de se mobiliser avec d'autres pour confronter le système et le démanteler, et non pour faire porter le fardeau aux victimes du système.

Soyons honnêtes, la question n'est pas ici de « ressentir de la crainte du fait de vivre dans sa propre peau », mais plutôt, comme l'a montré l'entrevue de la sous-ministre [REDACTED] avec [REDACTED] à *The National* la semaine dernière, d'aborder les disparités raciales qui existent dans notre pays et à IRCC. Il y a un écart dans le nombre d'employés noirs dans la fonction publique à tous les niveaux, et l'écart se creuse aux échelons les plus élevés. En guise de contexte : pas plus tard qu'en octobre 2019, IRCC a mis sur pied un nouveau programme pilote, le Centre intégré d'analyse des demandes d'asile (CIADA). Plus de 100 personnes ont été embauchées, mais moins de 3 % d'entre elles étaient des personnes noires ou autochtones. Dans ces 3 %, une seule personne était un homme noir. Environ 50 % des personnes embauchées étaient des personnes à la peau brune. Ces statistiques confirment les recherches et les données qui montrent que les Noirs et les Autochtones sont sous-représentés de manière disproportionnée dans la fonction publique. C'est décevant; IRCC devrait être un organe représentatif des individus qui forment notre société et des personnes que nous servons (nous recevons des immigrants de nations africaines ainsi que de pays asiatiques).

Alors comment et pourquoi cela se produit-il? Au niveau micro, IRCC n'a pas fait un travail adéquat de vérification de ses pratiques d'embauche. Trop souvent, des personnes sont promues ou nommées par le biais de processus inéquitables. En outre, de la même manière que les noms des candidats sont utilisés pour discriminer et exclure des personnes d'une possibilité professionnelle, ils sont également utilisés au moment de donner des possibilités à certains. Par exemple, au cours des deux dernières années (à partir de 2018), les personnes qui évaluent le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) n'ont sélectionné que des personnes à la peau brune. L'une des personnes impliquées dans le processus d'embauche m'a explicitement dit qu'elle avait intentionnellement sélectionné ces personnes parce qu'elle savait par leur nom qu'elles avaient la peau brune comme elle. Ce type de comportement est alarmant et consternant. Lorsque j'ai exprimé mes préoccupations, elle a tenté de se rétracter. Néanmoins, elle l'a dit, et cela confirme un effort conscient pour sélectionner certaines personnes marginalisées plutôt que d'autres candidats qualifiés.

Il existe des obstacles à l'entrée dans le secteur public, mais aussi des obstacles dans l'accès aux possibilités. Les Noirs n'ont pas les mêmes possibilités d'avancement que les personnes non noires. L'accès aux possibilités est limité ou inexistant pour les fonctionnaires noirs. Par conséquent, votre message aurait été mieux reçu s'il avait compris une certaine forme de reconnaissance des disparités existantes au sein d'IRCC et une promesse de travailler à les corriger.

Votre message fournit des liens vers un modèle de lettre d'autopromotion et vers les coordonnées du Caucus des employés fédéraux noirs, mais que fait la haute direction pour assurer la reddition de comptes dans ce dossier? Que fait la haute direction pour empêcher les individus d'utiliser leur position pour sélectionner et promouvoir leurs amis ou certaines personnes marginalisées au détriment des autres? Que fait la haute direction pour vérifier les pratiques d'embauche au sein d'IRCC? Les réponses ne se trouvent pas dans les comités, l'auto-identification ou les champions de la diversité : nous avons essayé ces stratégies, et elles ont échoué. Par exemple, j'ai communiqué avec le champion de la diversité et le Comité sur la diversité d'IRCC (**voir les courriels ci-joints**), pour présenter un programme qui souligne les contributions des Noirs au Canada en mettant en lumière l'établissement des Noirs en Nouvelle-Écosse et le parcours de Mifflin Wistar Gibbs (premier politicien noir en Colombie-Britannique). Malheureusement, cela fait deux ans et le Comité sur la diversité n'a pas répondu, même après que le champion de la diversité leur a envoyé un courriel leur demandant d'entrer en contact avec moi. Tout comme de nombreux autres comités censés soutenir la diversité, ce comité était inactif et ne servait à rien d'autre qu'à cocher une case. Les recherches montrent que les politiques en faveur de la diversité ne réduisent pas les inégalités raciales et que ces politiques, superficielles, ne remettent pas en question les formes plus subtiles de contrôle et de maintien du pouvoir en milieu de travail.

En ce sens, nous ne pouvons envisager le statu quo : des changements sont nécessaires. Plus de discours sur la promotion de la diversité en excluant les personnes noires. Plus de discours sur la mise en place d'un milieu de travail sécuritaire et équitable en excluant les Noirs et les Autochtones. Ces discussions peuvent sembler positives, mais elles ne changent rien à la culture sous-jacente à l'environnement de travail des Noirs et des Autochtones au sein d'IRCC. Il est temps de concentrer notre attention et nos ressources sur le démantèlement de ce système qui est omniprésent et qui exclut les Canadiens noirs et les Autochtones.

J'ai entamé des échanges avec mon SMA et mon équipe de direction (courriel initial ci-joint), mais le changement commence au sommet, pas au niveau des cadres intermédiaires. La haute direction doit s'assurer de la reddition de comptes des directeurs, gestionnaires et superviseurs lorsqu'il est question de la façon de sélectionner les candidats aux possibilités d'intérim et de nomination. Pour citer le même discours de Martin Luther King Jr (discours prononcé en 1966 à l'Illinois Wesleyan University) que vous avez paraphrasé dans votre message, « ... [L']histoire a prouvé que les systèmes sociaux ont toujours un deuxième souffle, une grande capacité de survie. Et les gardiens du statu quo sont toujours présents avec leurs tentes à oxygène pour maintenir l'ordre ancien. Et donc, dans un sens, la ségrégation est toujours d'actualité. Non pas au grand jour, comme c'était le cas auparavant, avec force de loi, mais plutôt de façon cachée, subtile, de facto. »

L'heure est venue de faire preuve d'innovation et de sincérité dans la lutte contre le racisme systémique et de ne pas être les gardiens du statu quo. Il est temps de mettre en place des programmes de mentorat pour les fonctionnaires noirs. Il est temps d'écouter leurs préoccupations. Il est temps de créer un groupe de personnes qui me ressemblent pour surveiller les pratiques d'embauche et en faire

rapport à la haute direction. Il y a du travail à faire, et ensemble nous pouvons démanteler le système et faire d'IRCC un milieu de travail équitable pour TOUS!

Soyez assurées de ma préoccupation sincère, tout comme de mon espoir sincère de voir que le travail collaboratif peut apporter, et apportera, des changements.

Employé 4

Bonjour [REDACTED],

Tout d'abord, permettez-moi de vous remercier d'avoir mis en place ce groupe de travail, nécessaire depuis longtemps.

Je m'appelle X. Je suis membre d'une minorité visible et je fais partie de l'équipe de la technologie de l'information (TI) d'IRCC. Je vous écris en privé, car je ne suis pas encore assez à l'aise pour communiquer en public.

Je travaille au Ministère depuis quinze ans, soit l'ensemble de ma carrière dans la fonction publique. Je suis très fier de travailler pour IRCC. J'estime que travailler ici est un privilège, mais au cours de ces quinze années, j'ai vu le bon côté et le mauvais côté de ce ministère.

Ne vous méprenez pas, le racisme systémique existe bel et bien au sein du Ministère; il suffit de savoir où regarder. Je suis sûr que vous recevez les mêmes histoires de la part d'autres personnes, mais voici quelques éléments que j'ai remarqués et vécus au fil des ans.

- Il n'y a pas de diversité en ce qui concerne les cadres intermédiaires et supérieurs, en particulier dans le domaine de la TI. Ma Direction est uniformément composée de Canadiens français caucasiens.
- Des membres de minorités visibles stagnent dans des postes de l'échelon CS1 (postes de premier échelon) pendant cinq à dix ans, tandis que des personnes ne faisant pas partie des minorités n'y stagnent pas (c'est très réel, je peux en montrer des exemples aujourd'hui).
- Des collègues ont dû adopter un nom à consonance plus occidentale pour améliorer leurs perspectives de carrière.
- Les sorties sociales de l'équipe sont orientées vers une seule culture. En d'autres termes, je ne trouve pas les soirées du vendredi au pub adaptées à mon milieu socioculturel, mais je sens que je dois y aller pour faire avancer ma carrière.
- Conflit intergénérationnel : j'ai constaté que les employés d'IRCC appartenant à la génération précédente ont plus tendance à être moins politiquement corrects. Par exemple, on m'a appelé « Oriental » au travail, un terme que je trouve très offensant et dépassé.
- Manque de formation : j'ai personnellement demandé une formation en français chaque année depuis quinze ans et je ne l'ai jamais reçue (la formation linguistique dans le domaine de la TI est particulièrement difficile à obtenir). Cette lacune n'a peut-être pas nécessairement de lien avec la race, mais elle renforce le problème.

- Finalement, il y a bien sûr la grande question qui touche l'ensemble de la fonction publique, c'est-à-dire que l'exigence de bilinguisme favorise les Canadiens francophones et constitue un obstacle majeur pour les immigrants.

Comprenez-moi bien, je suis très heureux de ma carrière aujourd'hui. J'ai travaillé dur et j'ai atteint un échelon supérieur, mais je vois que mes collègues de couleur doivent faire face à beaucoup de barrières et de préjugés, comme j'ai dû le faire.

Je pense qu'IRCC est un lieu de travail très tolérant et inclusif. IRCC a embauché des femmes de couleur particulièrement inspirantes pour des postes de direction, comme [REDACTED] et [REDACTED], mais nous pouvons et devons faire mieux.

P.-S. – Je suis terriblement perturbé par la « prime au bilinguisme ». J'aimerais bien voir certains cadres y renoncer volontairement si leur langue maternelle est le français, car ils ont déjà assez de privilèges.

Employé 5

Bonjour [REDACTED],

Merci d'avoir pris le temps de m'écrire. Votre présentation sur le racisme a eu une résonance incroyable dans le Ministère et à l'extérieur de celui-ci.

J'ai même parlé de vous au ministère de la Justice, car il avait besoin d'un expert pour son groupe de travail. Je me suis dit que vous seriez la meilleure personne pour ce groupe de travail.

Je suis disposé à vous rencontrer dans le futur pour faire votre connaissance et discuter davantage de cet enjeu.

Voici quelques points qui pourraient vous intéresser.

- Recrutement ciblé
- Programme de stage en gestion et en encadrement à l'intention des cadres, d'une durée d'un an pour l'échelon EX-1 (stage par rotation dans trois programmes différents), qui permettra d'augmenter la représentativité aux échelons des cadres intermédiaires et supérieurs et de combler la lacune.
- Rétention du personnel pour augmenter la représentativité
 - ✓ Entretien de départ (pour savoir ce qui ne va pas et connaître les raisons qui poussent les gens à partir) afin d'éviter la fuite des travailleurs du savoir (nommée « exode des cerveaux ») ainsi qu'un éternel recommencement
 - ✓ Conservation de la mémoire organisationnelle
 - ✓ Processus de nomination non annoncés pour promouvoir les meilleurs
- Ajout de la diversité comme indicateur dans les ententes de gestion du rendement (EGR) des cadres supérieurs

- Confiance accordée à ces personnes et inclusion de ces dernières dans des projets intéressants et d'envergure où elles gagneraient de l'expérience et de la visibilité et pourraient faire du réseautage
- Analyse et recherche de données sur les minorités visibles, plus encore sur l'intersectionnalité (femmes + membres de minorités visibles ou personnes vivant avec un handicap + membres de minorités visibles, etc.)
- Participation comme membre du conseil d'administration aux processus de recrutement et aux concours (entrevues, processus de sélection)
- Mise en place d'un plan d'action comprenant des objectifs à atteindre et d'un comité de suivi
- Mise en place d'une boîte de courriel générique nommée IRCC écoute et tournée des bureaux ici et dans les ambassades pour écouter les préoccupations des membres de minorités visibles
- Fin du cercle vicieux « pas d'expérience, pas de travail » et promotion de l'apprentissage par la pratique, car c'est en forgeant qu'on devient forgeron
- Formation linguistique, formation sur la supervision (Programme de perfectionnement des superviseurs [G313]) et possibilité offerte à ces personnes de superviser

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de vous suggérer les quelques points susmentionnés.

Je suis content de savoir que vous êtes la directrice du Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme et je vous souhaite bonne chance pour ce nouveau défi.

Employé 6

Chères [REDACTED] et [REDACTED],

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour le message du 3 juin, ainsi que pour l'accent mis de façon continue à tous les échelons de notre Ministère sur la lutte contre le racisme, l'élimination des préjugés et la création d'un milieu de travail plus inclusif et davantage empreint de respect. Les séances de formation de [REDACTED] ont eu une incidence particulièrement importante. Le fait qu'elle ait interrogé les membres de l'assistance a vraiment fait passer le message. Je suis très heureux d'apprendre qu'elle dirigera un Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme. Cette nouvelle me rend encore plus fier de travailler à IRCC.

Je possède vingt ans d'expérience au sein du Ministère à titre de fonctionnaire du service de carrière à l'étranger. J'ai travaillé dans divers contextes opérationnels, notamment à l'étranger en Afrique, au Moyen-Orient et en Asie. En me fiant sur mon expérience, j'aimerais faire quelques suggestions au groupe de travail.

Formation sur la lutte contre le racisme à l'intention des décideurs d'IRCC

Il est très important que les employés d'IRCC soient représentatifs de l'incroyable diversité du Canada et qu'ils incarnent les valeurs du Ministère. Je ne parlerai pas du recrutement ici, car je sais qu'il s'agit d'une grande question que vous examinez déjà (p. ex. seulement sept des 299 fonctionnaires du service extérieur sont noirs; combien sont autochtones?). Je parlerai de la formation, plus particulièrement de celle à l'intention des décideurs d'IRCC.

Nous représentons l'intervenant de première ligne du système d'immigration du Canada. Nous exerçons un pouvoir considérable sur la vie de nos clients et nos décisions doivent donc être exemptes de

racisme, de préjugé et de discrimination pour quelque motif que ce soit. Je me rappelle avoir reçu une formation sur les préjugés inconscients au début de ma carrière. Nous avons maintenant l'occasion d'intégrer la formation sur la lutte contre le racisme dans le cheminement de carrière des employés et de **la renforcer à intervalles réguliers** tout au long de leur carrière.

Je suggère que nous recourions aux services d'instructeurs qualifiés en matière de lutte contre le racisme pour l'animation d'**ateliers dignes de ce nom sur la lutte contre le racisme à l'intention de tous les décideurs**, maintenant et chaque fois qu'un nouveau décideur reçoit une formation dans le cadre de sa délégation de pouvoirs. Pour les fonctionnaires du service extérieur, jouer un rôle actif dans la lutte contre le racisme lorsqu'ils travaillent à l'étranger du Canada peut être encore plus décourageant qu'ici au Canada. Les valeurs que nous défendons en tant que Canadiens ne sont pas forcément partagées par notre personnel, nos partenaires et nos clients à l'étranger (**nous devons également former le personnel embauché à l'échelle locale**). Les membres de notre cohorte ont donc besoin d'outils spécialisés pour les aider à intervenir avec sensibilité et efficacité lorsqu'ils voient d'autres personnes être traitées de manière raciste alors qu'ils travaillent à l'étranger.

Il convient d'examiner de plus près les **parcours d'apprentissage des décideurs** afin de s'assurer que les messages amplifiés aujourd'hui continuent d'être reçus cinq sur cinq, encore et encore.

- **Intégrer un engagement en faveur de la lutte contre le racisme dans le processus des EGR, au même titre que les valeurs et l'éthique, et rendre obligatoires les cours de perfectionnement en matière de lutte contre le racisme dans le cadre du plan d'apprentissage personnel;**
- **L'intégrer dans les réunions de préparation aux affectations;**
- **L'intégrer dans tous les cours de formation et de perfectionnement à l'intention des superviseurs et des gestionnaires;**
- **Élaborer une série d'outils de gestion pour la lutte contre le racisme afin que les gestionnaires soient outillés pour guider leurs équipes.**

Dans votre dernier balado sur les efforts de lutte contre le racisme à IRCC, vous avez mentionné avoir reçu de nombreuses suggestions concernant la formation. Je ne fais que joindre ma voix à celle de ces personnes, de mon point de vue au sein du service extérieur. Les décideurs du Réseau international ne sont pas les seuls à pouvoir en bénéficier, bien sûr. Cela concerne tout le monde, dans chaque unité, division, Direction générale et secteur de notre organisation.

Merci de nous inviter à faire part de nos préoccupations afin que nous puissions tous écouter, apprendre et devenir une communauté réellement plus inclusive et respectueuse à IRCC.

Cordialement,

Employé 7

Expéditeur :

Envoyé le : 24 mai 2021, 17 h 25

À : [REDACTED]@cic.gc.ca>; [REDACTED]@cic.gc.ca>

Objet : Processus de nomination non annoncés et barrières raciales

██████████

Ayant constaté que deux processus de nomination non annoncés pour l'échelon EX-2 à IRCC ont eu lieu en l'espace de quinze jours, je vous écris au sujet d'une tendance persistante qui va à l'encontre de l'esprit de l'appel à l'action du greffier du 22 janvier 2021.

Au cours de la dernière année et demie, IRCC a accordé les promotions non annoncées suivantes à des hommes non racisés :

- cinq nominations pour l'échelon EX-1;
- trois nominations pour l'échelon EX-2;
- deux nominations pour l'échelon EX-2, reclassement;
- deux nominations pour l'échelon EX-3, reclassement.
- Source : <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page2440?requestedPage=4&fromPage=3&tab=5&log=false&mode=archive&toggleLanguage=fr>

Ces points de données ne tiennent même pas compte des barrières raciales qui empêchent l'accès aux postes de direction *par intérim*.

En mettant en avant la tendance globale susmentionnée, je concède que je n'ai pas le droit de critiquer le mérite de *chacun* des candidats en ce qui a trait à une nomination pour une promotion. Toutefois, en toute franchise, j'estime qu'une telle tendance constitue non seulement un obstacle à mon propre avancement professionnel, mais aussi à celui de nombreuses autres personnes, et qu'elle représente donc une préoccupation pour l'ensemble de notre Ministère.

Je sais à quel point la haute direction et le Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme continuent de travailler à réduire les obstacles et je n'ai pas la prétention de vous faire la leçon. Or, pourriez-vous soulever cette question aux échelons supérieurs, comme auprès de ██████████, afin qu'il soit clair que cette tendance se poursuit à son rythme normal?

Sincères salutations,

Expéditeur :

Envoyé le : 27 mai 2021, 15 h 36

À : ██████████@cic.gc.ca>; ██████████@cic.gc.ca>

Cc : ██████████@cic.gc.ca>

Objet : Affectations intérimaires aux postes de l'échelon EX à IRCC : barrière

Je viens d'examiner les 73 affectations intérimaires aux postes de l'échelon EX à IRCC pour la période allant de mai 2020 à mai 2021 :

<https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page2440?requestedPage=4&fromPage=3&tab=5&log=false&mode=archive&toggleLanguage=fr>.

Deux des 73 personnes affectées étaient racisées, selon mon examen rapide.

Si l'on ne surveille pas les affectations intérimaires aux postes de l'échelon EX, l'essentiel est de savoir : existe-t-il un système de freins et de contrepoids à l'échelon des sous-ministres et des sous-ministres adjoints pour les affectations intérimaires aux postes de l'échelon EX? Ce qui compte encore plus est de savoir : comment est-il possible qu'il y ait moins de cinq affectations intérimaires aux postes de l'échelon EX pour les membres du personnel d'IRCC qui sont racisés, sur un total de 73 décisions en matière de dotation?

Y a-t-il une barrière?

Pour être juste, certaines personnes ont eu plusieurs affectations intérimaires au cours de l'année, alors le rapport entre le nombre d'affectations intérimaires à des postes de l'échelon EX à IRCC des personnes racisées par rapport à celui des personnes non racisées est plus petit, c'est-à-dire peut-être 2 sur 60 ou 2 sur 65.

De surcroît, à quoi cela ressemblerait-il pour les classifications des postes ne faisant pas partie du groupe EX, plus particulièrement pour les affectations intérimaires à des postes de premier échelon (AS-2, PM-3) et d'échelon intermédiaire (PM-4, EC-4)?