

# Groupe de travail voué à lutter contre le racisme à IRCC

ComEx  
29 juillet 2020



# Statistiques

La représentation des minorités visibles à IRCC est de 31 %, soit 12 % de plus que la disponibilité au sein de la population active

Les employés noirs représentent le sous-groupe de minorité visible comportant *le plus de membres* à IRCC (28 %)

Les employés asiatiques du Sud/indiens d'Asie occupent le deuxième rang des sous-groupes de minorité visible comportant *le plus de membres* à IRCC (13 %)

	Noirs	Asiatiques du Sud/ Indiens d'Asie
Direction	1,5 %	3,4 %
Niveau intermédiaire	6,5 %	4,9 %
Premier échelon	12,9 %	4,2 %

# Mandat



PHOTO – courtoisie.

*« Il ne s'agit pas d'une occasion, mais d'un mouvement »  
- Hamilton de Lin-Manuel Miranda*

R.E.A.L a été créé pour imaginer un monde où l'équité est possible.

Soutenu par le Comité exécutif, notre objectif est de recommander des stratégies antiracistes, en particulier pour les personnes noires, autochtones et les personnes de couleur (NAPDC). Ces stratégies permettront de créer des espaces inclusifs, de fournir un meilleur accès, de promouvoir l'équité et de lutter contre le racisme systémique dans nos politiques, nos programmes et nos méthodes de prestation de services.

# Principes directeurs

**Rendre compte** de nos lacunes et communiquer ouvertement nos progrès

**Tenir** des discussions ouvertes, honnêtes et courageuses sur le racisme, la discrimination et la réconciliation

**Analyser** les données probantes afin de cerner, de décortiquer et de démanteler les structures, les comportements et les normes nuisibles. Les lignes intersectionnelles, dont la race, l'identité de genre, la classe, l'orientation, etc. seront étudiées

**Tirer les leçons** de notre histoire, de nos échecs et des expériences des Noirs et des Autochtones pour comprendre ce qu'est le racisme, d'où il vient, comment il fonctionne et pourquoi il est perpétué

**Promouvoir** les valeurs et les initiatives antiracistes ainsi que les alliés contre le racisme

**Respecter** les différences culturelles, raciales et religieuses des autres ainsi que celles liées au genre, à la classe et à l'orientation

**Agir** de façon consciente et uniforme afin d'établir des stratégies durables visant à éliminer les obstacles systémiques, à s'attaquer à l'oppression sous toutes ses formes et à donner aux plus démunis les moyens d'agir

**Donner** aux dirigeants et aux employés les moyens d'acquérir une compétence culturelle, de poser les bonnes questions et de faire partie de la solution

Stratégie en cours de  
développement...



# ÉCOSYSTÈME

## Organes décisionnels

- Comité exécutif (COMEX)
- Comité de gestion intégrée de l'effectif (CGIE)
- Comité de surveillance de projet (CSP)
- Comités de la haute direction des secteurs

## Comité consultatif

Diverses communautés d'IRCC

- Trois sous-comités axés sur les politiques et les programmes, la prestation de services et le milieu de travail

Groupe de travail sur la lutte contre le racisme

## Réseau des alliés

- Employés et étudiants motivés

## Partenaires dans la lutte contre le racisme

- Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone
- Secrétariat de lutte contre le racisme
- Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN)
- Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion du SCT

# Budget approuvé : 713 551 \$



## 01 Coûts des salaires

Rôle	Groupe/ Niveau	#	Coût
Directrice	EX-01	1	132 100
Coordinatrice	AS-02	1	61 877
Stratégiste de programmes et de politiques	EC-06	1	114 400
Stratégiste des services	PM-05	2	173 576
Agente d'engagement	IS-04	1	86 788
Stratégiste en gestion du personnel	PE-04	1	97 810
<b>TOTAL</b>			<b>666 551</b>

## 02 Coûts opérationnels

Articles	Coût
Service de traduction	15 000 \$
Formation	20 000
Conseil de gestion	5 000
Cotisations des membres	5 000
Autres	2 000
<b>TOTAL</b>	<b>47 000</b>

# Notre équipe



**Directrice**

EX-01 p. i.

Dirige le Groupe de travail  
Fournit de l'orientation stratégique sur les questions d'équité raciale concernant les personnes autochtones, noires et de couleur

Conseillère de la SM et des SMD



**Coordonnatrice d'équipe**

AS-02 p. i.

Coordonne les activités de l'équipe  
Organise et fait le suivi des produits livrables



**Directrice adjointe**

PM-06

Codirige le Groupe de travail  
Cerne et analyse les inégalités dans la gestion des personnes

*\*Sept. 2020*



**Analyste de données**

EC-04/05/06

Dégage les tendances dans les données, détermine les renseignements à utiliser et explique cette décision  
Fait le suivi des progrès



**Stratège en politiques et en programmes**

EC-04/05/06

Cerne et analyse les inégalités dans les secteurs de politiques et de programmes  
Émet des recommandations de changement



**Stratège de la mobilisation\***

IS-03 p. i.

Raconte le récit de façon authentique, intéressante et exacte  
Évalue le risque culturel et prend le pouls de l'organisation

*\*Sept. 2020*



**Stratège en services**

PM-04/05

Cerne et analyse les inégalités dans la prestation de services  
Émet des recommandations de changement



**Stratège en services**

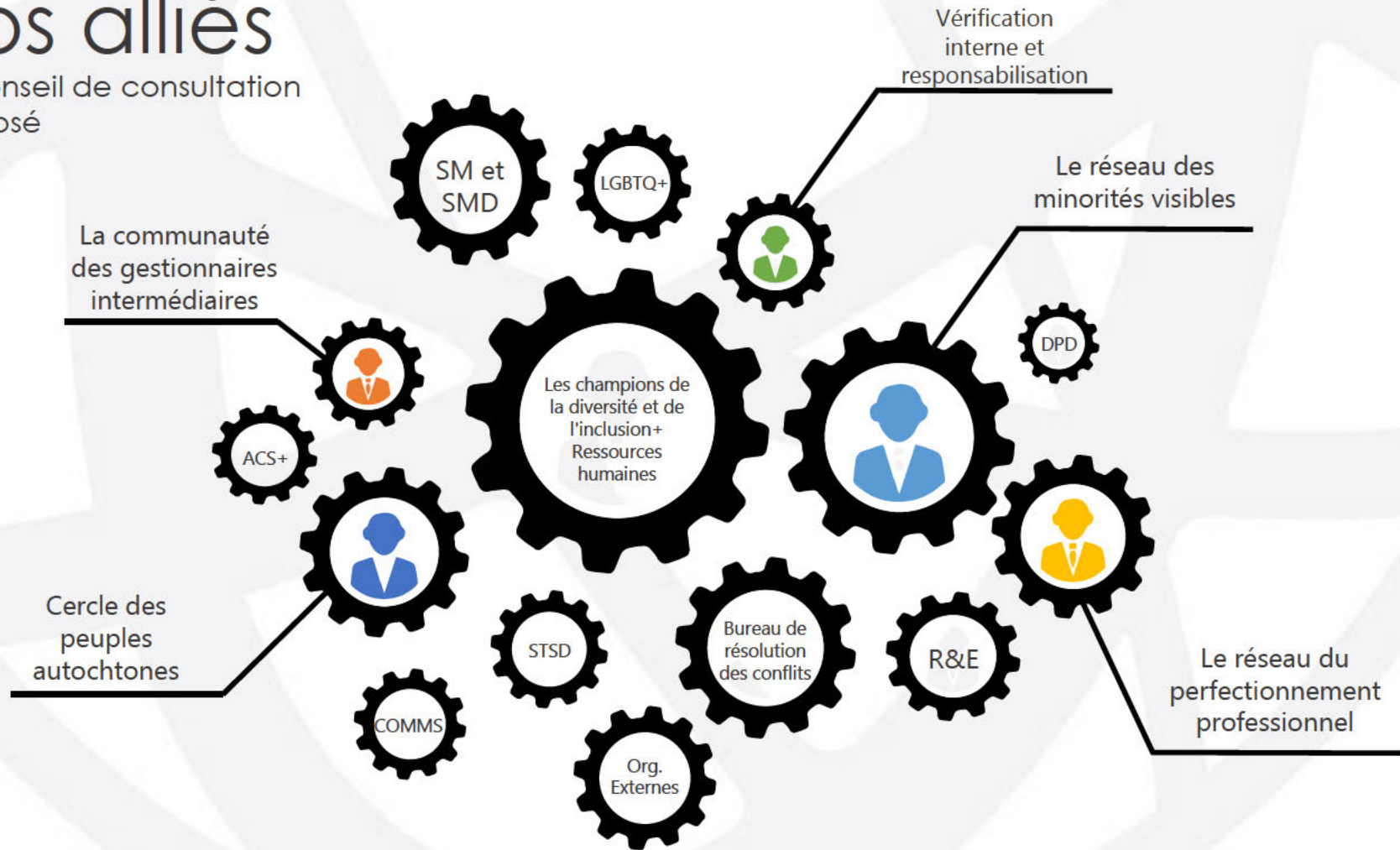
PM-04/05

Cerne et analyse les inégalités dans la prestation de services  
Émet des recommandations de changement



# Nos alliés

Le conseil de consultation  
proposé



# Prochaines étapes

## Hiver 2021

- Suivi des résultats
- Articles d'IRCC et rapports provisoires

## Été 2020

- Recrutement
- Publication de l'engagement
- Rencontre des alliés
- Recherches et consultation des intervenants

## Printemps 2021

- Rédaction du rapport annuel
- Témoignages

## Automne 2020

- Établissement d'un cadre
- Définition des paramètres et des mesures de réussite
- Lancement du plan d'action et des initiatives de sensibilisation
- Événements

# Les défis que nous pourrions avoir à surmonter



**ATTENTION**

- Des attentes irréalistes
- Des ressources insuffisantes
- Certaines personnes peuvent se sentir personnellement attaquées
- Être accusé de ne pas connaître l'heure et le lieu exacts pour faire avancer ces conversations
- Difficultés à dénoncer les préjugés, notamment à l'égard des personnes occupant des postes de direction
- Attention des médias
- Santé mentale et détresse émotionnelle

# Quels engagements sommes-nous prêts à prendre?

**Nous avons  
du travail à  
faire.**

Nos engagements en matière d'équité raciale

## Reconnaissance

Que sommes-nous à l'aise de reconnaître devant le personnel et le public?

Quels sont les risques associés?

## Engagement

Quel est le plan préliminaire de votre secteur pour lutter contre le racisme?  
Quels sont vos préoccupations et vos problèmes particuliers?