

Groupe de travail voué à lutter contre le racisme à IRCC

Table ronde virtuelle des cadres exécutifs
25 août 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.

Le groupe de travail voué à la lutte contre le racisme 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.

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

Principes directeurs provisoires

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 du Ministère (CGM)
- 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

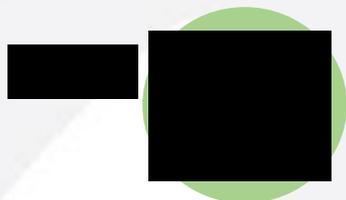
Réseau des alliés contre le racisme

- 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

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



Directrice adjointe

PM-06

Codirige le Groupe de travail Cerne et
analyse les inégalités dans la gestion
des personnes
*Sept. 2020



**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 principal(e) en
services**

PM-04/05

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



Coordonnatrice d'équipe

AS-02 p. i.

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



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 de la mobilisation*

PM-03 p. i.

Au moyen de la mobilisation, raconte le récit de
façon authentique, intéressante et exacte
Évalue le risque culturel et prend le pouls



**Stratège subalterne en
services**

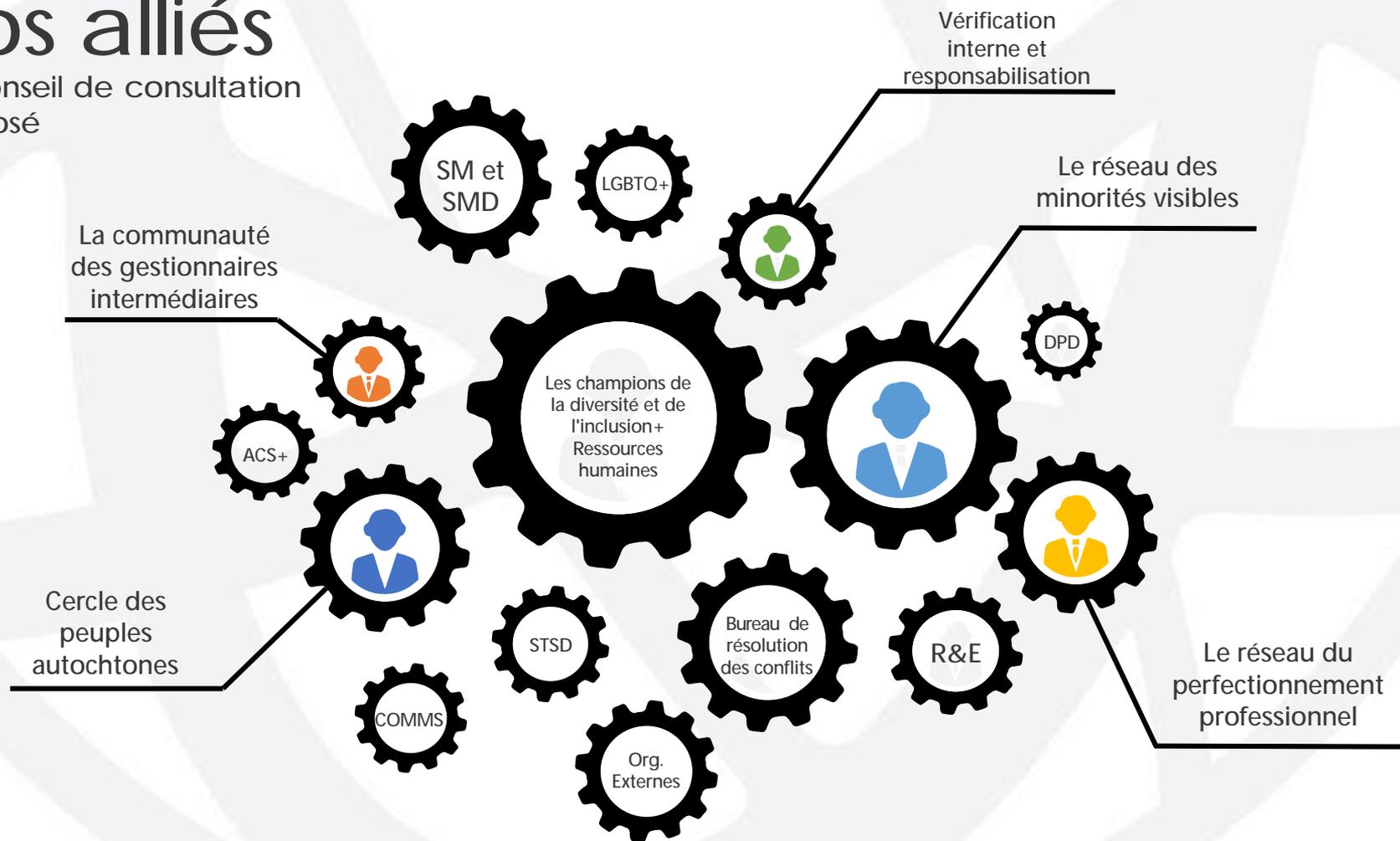
PM-02/03

Cerne et analyse les inégalités dans la
prestation de services

*Sept. 2020

Nos alliés

Le conseil de consultation
proposé



Prochaines étapes

Hiver 2021

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

Été 2020

- Recrutement
- Rencontre des alliés
- Recherches et consultation des intervenants

Printemps 2021

- Rédaction du rapport annuel
- Témoignages

Automne 2020

- Publication de l'engagement
- 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?

PHOTO : Methods+Mastery

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

Quelles sont les idées préliminaires de votre secteur pour lutter contre le racisme?
Quels sont vos préoccupations et vos problèmes particuliers?