

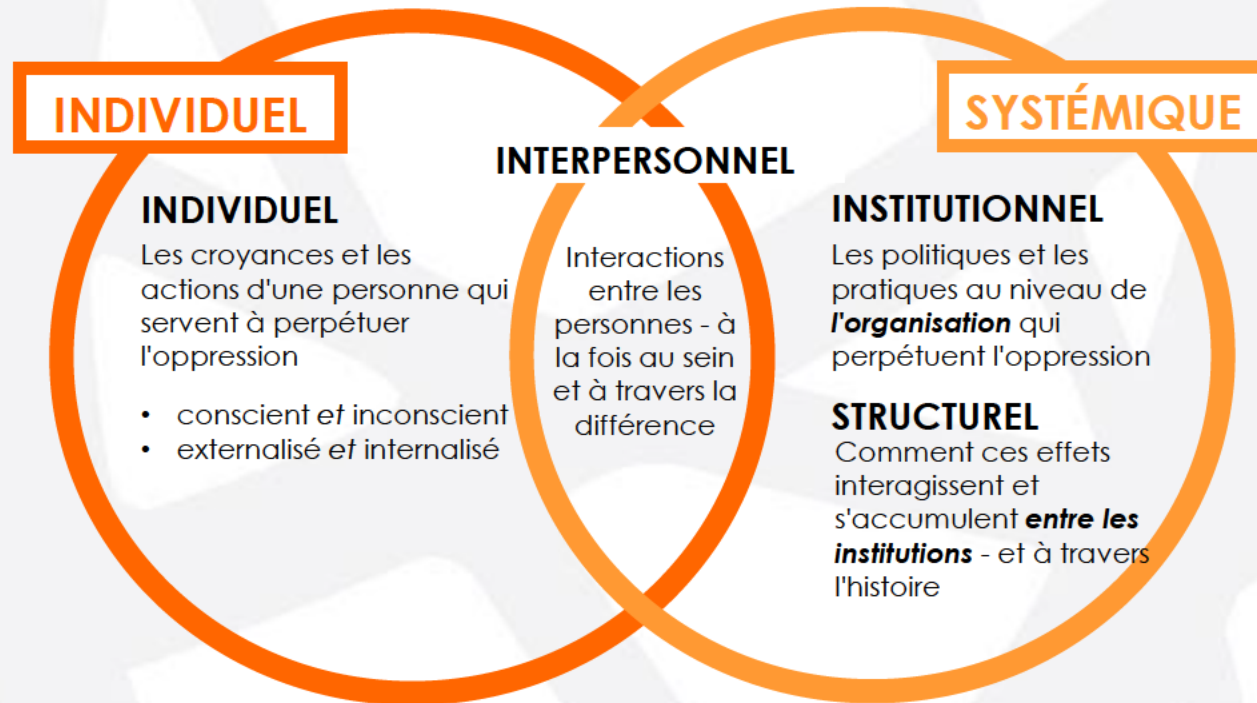
Groupe de travail Anti-Racisme d'IRCC

Comité exécutif

30 septembre, 2020



La lentille de l'oppression systémique



INDIVIDUEL

INDIVIDUEL

Les croyances et les actions d'une personne qui servent à perpétuer l'oppression

- conscient et inconscient
- externalisé et internalisé

SYSTÉMIQUE

INTERPERSONNEL

Interactions entre les personnes - à la fois au sein et à travers la différence

INSTITUTIONNEL

Les politiques et les pratiques au niveau de **l'organisation** qui perpétuent l'oppression

STRUCTUREL

Comment ces effets interagissent et s'accumulent **entre les institutions** - et à travers l'histoire



Quelques phénomènes qui se manifestent à chaque niveau

INDIVIDUEL

- Identité et différence
- Avantage individuel et désavantage
- Biais explicite
- Biais implicite
- Menace des stéréotypes
- L'oppression intériorisée

INTERPERSONNEL

- Micro-agressions
- Interactions racistes
- L'oppression transférée

INSTITUTIONNEL

- Politiques et pratiques biaisées (par exemple en matière d'embauche)
- Expériences et impacts disproportionnés (par exemple racialisés)

STRUCTUREL

- Systèmes d'avantages et désavantages
- Structures d'opportunité
- Histoire sociale de les pratiques et les politiques oppressives

Mises a Jour Clés



- 1 Objectifs et portée
- 2 Sensibilisation & engagement des employés à présent
- 3 Mise à jour sur le conseil consultatif, les sous-comités et le calendrier
- 4 Proposition de la déclaration d'engagement contre le racisme d'IRCC
- 5 Projets futurs

Objectifs

- 1 Avancer l'équité raciale pour les noirs, personnes autochtones et les personnes racialisées
- 2 Recommander des stratégies qui permettront d'adresser le racisme systémique
- 3 Renforcer la capacité et la compétence organisationnelle en anti-racisme
- 4 Institutionnaliser l'antiracisme à l'IRCC pour assurer la longévité et la durabilité des résultats

À quoi ressemble l'intégration de l'antiracisme à IRCC (exemples) ?



Prestations des services

- L'anti-racisme dans le cadre de l'intégrité des programmes / application des profils de risque
- Adresser les préjugés dans la prise de décision
- Mettre en place des garanties contre les préjugés dans l'intelligence artificielle



Programmes/Politiques

- Normes de données antiracistes et d'intersectionnalité intégrées dans les normes de données d'IRCC pour mener la politique fondée sur des preuves
- Révision progressive des programmes et des politiques
- Ajouter une lentille antiraciste à la ACS+
- Capacité de recherche sur l'antiracisme
- Points de contrôle par la vérification et l'évaluation
- Influencer les fournisseurs d'établissement (représentation conseil d'administration)



Gestion des personnes

- Intégrer l'analyse des données relatives à la race dans les rapports (le SAFF, les processus de sélection, les dossiers de rémunération, la gestion des performances et des talents)
- Revoir les objectifs l'académie d'apprentissage pour inclure la lutte contre le racisme dans la formation
- Initiatives antiracistes spécifiques à la population
- Évolution des données de représentation (à différents niveaux, disséminées, spécifiques à la région)
- Résolution de conflits sur les questions de racisme et de croisement des identités
- Évaluer et préparer l'impact de l'automatisation sur le travail futur
- Relancer certains réseaux d'employées en diversité et inclusion

Comment allons-nous y arriver ?

- Un engagement soutenu par des actions (de tous)
- Rassembler des preuves
- Responsabilité des dirigeants
- Comprendre comment fonctionne le privilège (mentalité du regard vers l'intérieur/introspection)
- Croire sincèrement que la diversité est notre force et non une case à cocher
- Mesurer l'impact plutôt que l'intention
- Recherche active de l'inconfort
- Gestion du changement de culture

Favoriser l'engagement des employés

Conducteurs d'engagement

- *Leadership*
- *Agilité*
- *Principes de base*
- *Concentration des talents*
- *Les travaux*

Aon's Hewitt Employee Engagement Model



Quelles sont les micro-agressions que notre personnel a subi ou dont il a été témoin?



Rétroaction

« J'aimerais que la présentation inclue d'autres races, le sexisme ou l'homophobie. C'est une initiative fantastique et je pense qu'il serait très utile de l'élargir. »



« J'aimerais que la présentation offre une deuxième partie qui encourage le développement de la conscience de soi. »



« J'ai apprécié que nous puissions nous engager de manière anonyme. Je pense que cela a créé un espace sûr pour les employés et leur a permis de prendre conscience des opinions honnêtes des autres. »



« Merci d'avoir animé la discussion sur la lutte contre le racisme ce matin. C'était très significatif pour moi et j'ai senti que je guérissais en quelque sorte de mes expériences du racisme. Je pense que cela a touché beaucoup de gens, même ceux qui sont plus difficiles à atteindre. »



Communauté
des cadres
25 août 2020

Communauté
des
gestionnaires
17 sept 2020

Au cours des dernier mois, avez-vous discuté ouvertement du racisme avec vos employés?

OUI	76%	57%
NON	7%	17%
PAS ENCORE	17%	25%

Quels sont les trois plus grands défis auxquels vous êtes confrontés lorsqu'il s'agit d'injustice raciale?

Je n'en sais pas assez pour m'engager efficacement dans des discussions sur le racisme	60%	62%
Impacts des préjugés sur le lieu de travail et en dehors du lieu de travail	54%	48%
Mon équipe de gestion n'en sais pas assez pour m'engager efficacement dans des discussions sur le racisme	42%	31%

Engagement & Business Outcomes

Résultats Engagement



Parler

Les employés parlent régulièrement de l'organisation de façon positive à leurs collègues, aux employés potentiels et aux clients



Restez

Les employés souhaitent sincèrement rester membres de l'organisation en raison des valeurs et de l'engagement contre le racisme.



Prosperer

Les employés déploient des efforts supplémentaires et s'engagent dans la lutte contre le racisme, ce qui contribue à la réussite de l'entreprise

Résultats Opérationnels



Talent

- Bien-être/santé mentale
- Absentéisme
- Rétention
- Attraction



Clients

- Amélioration de l'expérience client
- Satisfaction
- Perception de l'équité
- Plus de possibilités d'obtenir des résultats sociaux et économiques positifs



Opérationnel

- Réduire les impacts de l'oppression systémique et structurelle
- Amélioration des méthodes de mesure et de suivi des données
- Institutionnalisation complète de la perspective anti-racisme dans notre travail



Financière

- Coûts du litige
- Coûts du roulement
- Coût de l'absentéisme

Conseil consultatif

Relevant du Conseil consultatif de la lutte voué contre le racisme (*voir annexe A*), le rôle des sous-comités sera d'approfondir les données et de proposer des stratégies. Le groupe de travail voué contre le racisme assurera l'orientation et l'élan des sous-comités ainsi que le soutien en forme to secrétariat.

Sous-comités

1

Programme/Politiques

Co-président(e)s : ██████████ (Réseau domestique, OPS); ██████████ (Transformation, STSN)

2

Prestation des services

Co-président(e)s : ██████████ (direction générale de la planification et du rendement des opérations, OPS); autre co-président(e) à être déterminé

3

Gestion des personnes

Co-président(e)s : ██████████ (Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme, BSM); ██████████ (DGRH, SSC)



1

juillet/août 2020

Première rencontres

Termes de références établi

2

septembre 2020

Revue de la déclaration d'engagement contre le racisme

3

octobre 2020

Établissement des sous-comités

4

novembre 2020

Collecte de données et d'informations

5

décembre/janvier 2020

Sous-comités présenteront leurs conclusions et recommandations au conseil consultatif

Déclaration d'engagement Anti-Racisme

“Pour apporter un changement, il ne faut pas avoir peur de faire le premier pas. Nous échouons si nous n'essayons pas”.

– Rosa

Contenu

- Remerciements
- Actions à prendre
- Engagement

Développement de la déclaration

- Construit par le conseil consultatif et les employés racialisés
- Examiné par les services juridiques

Travaillons avec vous pour construire:

- Lettres de mandat des membres du Comité Exécutif et des champions en matière antiracisme
- Plan stratégique et plans d'action pluriannuels à intégrer dans les plans d'affaires
- Étapes et indicateurs réalisables

Parks

Semaine du 28 septembre
Informations à l'EXCOM

Semaine du 19 octobre
Commentaires du secteur
transmis à SMAO

Début novembre
Obtenir le soutien du
Comité exécutif



*Dates sous réserve de modifications

Prochaines étapes

automne 2020

- Publier une déclaration d'engagement
- Élaborer une stratégie itérative et un plan d'action pluriannuel
- Lancer le site web
- Recrutement complet du groupe de travail
- Collecte de données

01

printemps 2021

- Activités de sensibilisation
- Révision de la stratégie et du plan d'action pluriannuel
- Ébauche de rapport annuel

03

04

été 2021

- Publish Annual Report
- Testimonials & survey

hiver 2020

- Coaching anti-racisme et renforcement de la résolution des conflits
- Alignement aux efforts de réconciliation
- Suivi des résultats
- Collecte de données
- Rapports intérimaires et articles de l'IRCC
- Activités de sensibilisation en phase

02

Questions de Discussion

Seriez-vous favorable à une réunion des Tactiques SMA cet automne pour examiner les responsabilités partagées et spécifiques ?

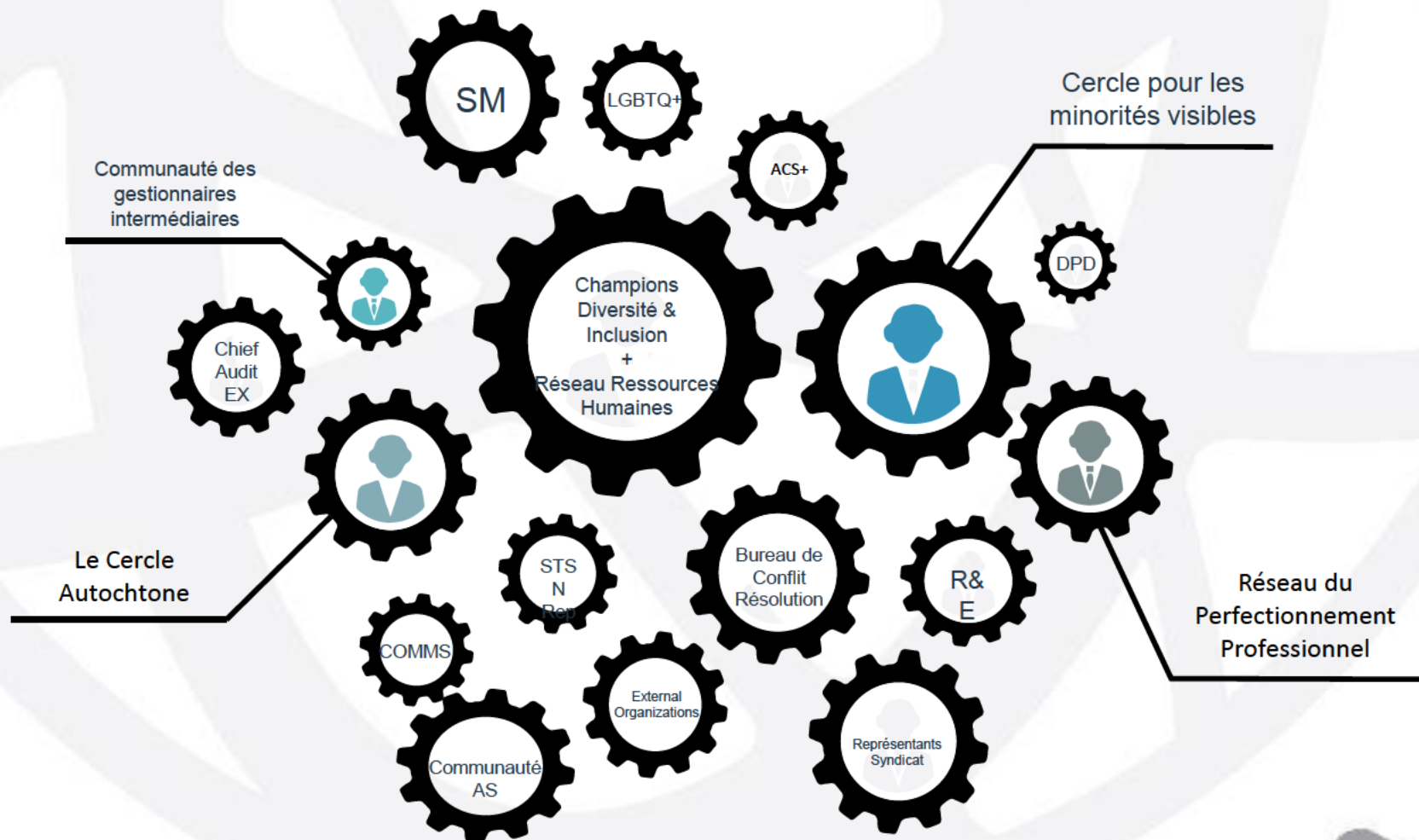
On s'attend à une résistance et à une fragilité blanche. Le travail contre le racisme remettra en question nos fondements mêmes.

Comment comptons-nous nous assurer que tous les niveaux de gestion sont tenus responsables ?

Quelle est la prochaine étape pour votre secteur et qu'est-ce qui est dans votre radar ?

Conseil Consultatif Anti-Racisme

Soutenu par les sous-comités anti-racisme



ÉCOSYSTÈME

Parties décisionnelles

- Comité exécutif (EXCOM)
- Comité de gestion du département (CGD)
- Comité de surveillance des projets (POC)
- Comités d'encadrement supérieur des secteurs

Le conseil consultatif

Diverses communautés de l'IRCC

- Trois sous-comités concentrés sur les politiques/programmes, la prestation de services et la gestion des personnes

Groupe de travail voué à lutte contre le racisme

Réseau des alliés contre le racisme

- Employés et étudiants engagés qui veulent faire une différence

Partenaires antiracistes

- Cercle de connaissances pour l'inclusion des autochtones
- Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme
- Caucus fédéral des employés noirs (CFEN)
- Centre d'expertise du SCT pour la diversité et l'inclusion