

Antiracisme et Anti-discrimination

MESSAGES CLÉS

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a une tolérance zéro pour toute forme de racisme ou de discrimination. Pourtant, ce n'est pas suffisant; nous devons lutter activement contre le racisme et continuer à travailler sans relâche pour favoriser une culture d'inclusion, d'ouverture et de respect.
- IRCC a déjà pris connaissance du bon nombre de préoccupations énoncées dans les résultats du sondage Anti-Racisme recueillis auprès des employés, en novembre 2020. IRCC a fait appel à une tierce partie pour organiser des groupes de discussion avec les employés en mars 2021. L'objectif était de mieux comprendre les réalités sous-jacentes à l'information partagée dans notre premier sondage gouvernemental contre le racisme.
- En octobre 2021, IRCC a publié le rapport sur les groupes de discussions dans Bibliothèque et Archives Canada afin de s'assurer que nous demeurons responsables et transparents dans nos efforts de lutte contre le racisme.
- IRCC a pris un certain nombre de mesures pour apporter un changement réel et durable au sein du Ministère, et faire en sorte que nos actes en disent plus que nos paroles. Ceci comprend la création d'un groupe de travail à temps plein dédié à guider le ministère dans l'élimination du racisme sous toutes ses formes à IRCC. De plus, des engagements sectoriels ont été établis pour tenir le Ministère responsable des changements et des progrès. Ceux-ci sont répertoriés en ligne sur la page intranet d'IRCC accessible à tous les employés. Cela s'ajoute à notre énoncé de valeur ministériel

sur la lutte contre le racisme affiché sur notre site Internet d'IRCC.

- IRCC a mis en place une stratégie triennale de lutte contre le racisme, des engagements sectoriels antiracisme, des sous-comités, une formation obligatoire sur les préjugés, des programmes de mentorat et de parrainage, des programmes de développement du leadership pour les groupes sous-représentés, des cercles de confiance pour les employés, des outils d'évaluation d'impacts raciales pour l'élaboration de politiques de développement ainsi que du soutien supplémentaire à nos réseaux d'employés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour favoriser de manière collaborative, le changement culturel sur le lieu de travail.
- De plus, IRCC se concentre également sur le processus de recrutements ciblés pour nous aider à atteindre un niveau plus élevé de représentation, une formation antiracisme pour les dirigeants, l'organisation d'événements d'apprentissage pour les employés et la mise en œuvre d'engagements antiracisme dans les accords de performance de nos dirigeants.
- IRCC procède à un examen systémique des systèmes d'emploi afin de donner suite à son engagement à aborder les obstacles systémiques et à respecter ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- IRCC amorce une nouvelle stratégie triennale pour le recrutement et le maintien en poste afin de combler les lacunes de son effectif en matière de diversité, de manière à mieux refléter la démographie canadienne.

MESSAGES SUPPLÉMENTAIRES

- IRCC utilise les données des sondages et des groupes de discussion pour prendre des décisions éclairées sur la lutte contre les défis organisationnels liés à l'expérience des employés en ce qui a trait à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à la lutte contre le racisme.
- Le premier sondage a été mené en novembre 2020 et nous prévoyons envoyer un autre sondage au cours des prochains mois.
- Le Groupe de travail Antiracisme d'IRCC a été un guide solide dans l'approche du Ministère pour peaufiner sa stratégie de gestion des personnes et ses pratiques de prestation de services, et aider les secteurs d'activité à mener des examens sur les politiques dans une optique antiraciste.
- Il est important de noter que notre travail ne se limite pas à examiner les impacts du racisme systémique sur les employés. Nous avons également commencé à explorer l'origine des potentiels biais dans l'exécution des politiques et des programmes. Cette réflexion se déroule à l'interne, mais nous consultons également des intervenants externes sur la façon d'identifier et d'éliminer les obstacles systémiques afin de nous assurer que nous maintenons constamment notre engagement envers les Canadiens et nos clients.