

Appendix A / Annexe A : Qualitative instruments / Instruments qualitatifs

Recruitment screener / Questionnaire de présélection des participants

English / Anglais

D1. With which of the following groups do you identify? Please select all that apply.

- Visible Minority
- Indigenous
- Person with a disability
- LGBTQ2+
- None of the above

[IF select INDIGENOUS in D1, ask:]

D2.

- First Nation
- Inuit
- Métis
- Do not know
- Other, please specify

[IF select VISIBLE MINORITY in D1, ask:]

D3.

You indicated that you identify as a visible minority. Please specify the groups with which you identify. Select all that apply.

- Black
- South Asian/East Indian – including Indian from India; Bangladeshi; Pakistani; East Indian from Guyana, Trinidad, etc.
- Chinese
- Southeast Asian – including Burmese; Cambodian; Laotian; Thai; Vietnamese; etc.
- Filipino
- Non-white West Asian, North African or Arab – including Egyptian; Libyan; Lebanese; Iranian; etc.
- Japanese
- Non-white Latin American – including indigenous persons from Central and South America, etc.
- Korean
- Person of Mixed Origin – with one parent in one of the visible minority groups listed above.
- Other Visible Minority Group, please specify

D6. Where is your worksite?

- National Headquarters (NHQ)
- Regional office in Canada
 - Atlantic Canada
 - Fredericton
 - Halifax

- St John's
 - Prefer not to say
 - Quebec
 - Gatineau
 - Laval
 - Montreal
 - Pointe Claire
 - Quebec
 - Saguenay
 - St Laurent
 - Gatineau – Print Centre
 - Gatineau – Processing Centre
 - Prefer not to say
 - Ontario
 - Brampton
 - Hamilton
 - Kitchener
 - London
 - Mississauga
 - North York
 - Ottawa
 - Scarborough
 - St Catharines
 - Thunder Bay
 - Toronto
 - Whitby
 - Windsor
 - PPT DOC-Mail
 - Mississauga – Print Centre
 - Prefer not to say
 - Western Canada
 - Calgary Harry Hays
 - Calgary South
 - Edmonton
 - Kelowna
 - Regina
 - Richmond
 - Saskatoon
 - Surrey
 - Vancouver
 - Victoria
 - Winnipeg
 - Prefer not to say
 - Prefer not to say
- Mission outside of Canada
 - Latin America and Caribbean
 - Middle East
 - North Asia

- Northern Europe
- South Asia
- South East Asia and Oceania
- Southern Europe and the Magreb
- Sub-Saharan Africa
- United States

D11. What is your occupational group and level?

- AS (01-07)
- CR (03-05)
- CS (01-05)
- EC (02-08)
- EX (01-05)
- FB (01-08)
- FI (01-04)
- FS (01-04)
- GT (03-07)
- IS (01-06)
- MDMOF (02-05)
- MDMSF 01
- NUEMA 01
- PE (01-06)
- PG (01-06)
- PM (01-06)
- Other

D12. What is your gender?

- Female
- Male
- Another gender, please specify

D13. Please specify your age group:

- 29 years and under
- 30 to 39 years
- 40 to 49 years
- 50 to 59 years
- 60 years and over

D14. In which Sector and Branch do you work?

SECTOR	BRANCH
Executive	DMO
	Anti-Racism Task Force
	Communications
	Internal Audit and Accountability

	Legal Services
	Office of Conflict Resolution
	COVID-19 Response and Recovery Team
CFO/Comptroller (CSO)	ADMO CFO
	Administration, Security and Accommodation
	Financial Operations
	Financial Partnership
	Financial Strategy & DCFO
Corporate Services	ADMO CSS
	Enterprise Change Management
	Human Resources
	Major Projects Office
	Integrated Corporate Business
Operations	ADMO Operations
	Case Management
	Centralized Network
	Citizenship and Passport Program
	Client Experience
	Domestic Network
	Immigration Program Guidance
	Integrity Risk Management
	International Network
	Migration Health
	Operational Planning and Performance
	Operations Tiger Team
Settlement and Integration	ADMO Settlement and Integration
	Settlement and Integration Policy
	Settlement Network
Strategic and Program Policy	ADMO SPP
	Admissibility
	Chief Data Officer
	Citizenship
	Immigration
	International and Intergovernmental Relations
	Refugee Affairs
	Research and Evaluation
	Strategic Policy and Planning
Transformation and Digital Solutions & CIO	ADMO Transformation and Digital Solutions
	Digital Strategy
	IT Operations
	Transformation

Français / French

D1. Parmi les groupes suivants, auxquels vous identifiez-vous? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.

- Minorités visibles
- Autochtones

- Personnes handicapées
- LGBTQ2+
- Aucun de ces groupes

[SI sélectionne AUTOCHTONE à D1, demander:]

D2.

- Première nation
- Inuit
- Métis
- Ne sait pas
- Autre, veuillez préciser

[SI sélectionne MINORITÉ VISIBLE à D1, demander:]

D3.

Vous avez indiqué que vous vous identifiez comme une minorité visible. Veuillez préciser les groupes auxquels vous vous identifiez. Sélectionnez tout ce qui s'applique.

- Noir
- Sud-Asiatique/Indien de l'Est – y compris les Indiens originaires de l'Inde; les Bangladais; Pakistanais; Indiens de l'Est originaires de la Guyane, du Trinidad, etc.
- Chinois
- Asiatiques du Sud-Est – y compris Birmans; Cambodgiens; Laotiens; Thaïlandais, Vietnamiens; etc.
- Filipinos
- Asiatiques occidentaux, nord-africains ou arabes non caucasiens – y compris Égyptiens; Libyens; Libanais; Iraniens; etc.
- Japonais
- Latino-américains non blancs – y compris les autochtones d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, etc.
- Coréens
- Personnes d'origine mixte – avec un parent dans l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus.
- Autre groupe de minorités visibles, veuillez préciser

D6. Où est situé votre lieu de travail?

- Siège social national (AC)
- Bureau régional au Canada
 - Canada atlantique
 - Fredericton
 - Halifax
 - St. John's
 - Préfère ne pas répondre
 - Québec
 - Gatineau
 - Laval
 - Montréal
 - Pointe-Claire
 - Québec
 - Saguenay

- Saint-Laurent
- Gatineau – Centre d’impression
- Gatineau – Centre de traitement
- Préfère ne pas répondre
- Ontario
 - Brampton,
 - Hamilton
 - Kitchener
 - Londres
 - Mississauga
 - York-Nord
 - Ottawa
 - Scarborough
 - St Catharines
 - Thunder Bay
 - Toronto
 - Whitby
 - Windsor
 - PPT DOC-Mail
 - Mississauga – Centre d’impression
 - Préfère ne pas répondre
- Ouest canadien
 - Calgary Harry Hays
 - Calgary-Sud
 - Edmonton
 - Kelowna
 - Régina
 - Richmond
 - Saskatoon
 - Surrey
 - Vancouver
 - Victoria
 - Winnipeg
 - Préfère ne pas répondre
- Préfère ne pas répondre
- Mission à l’extérieur du Canada
 - Amérique latine et Caraïbes
 - Moyen-Orient
 - Asie du Nord
 - Europe septentrionale
 - Asie du Sud
 - Asie du Sud-Est et Océanie
 - L’Europe du Sud et le Maghreb
 - Afrique subsaharienne
 - États-Unis

D11. Quel est votre groupe et niveau d'occupation?

- AS (01-07)
- CR (03-05)
- CS (01-05)
- EC (02-08)
- EX (01-05)
- FB (01-08)
- FI (01-04)
- FS (01-04)
- GT (03-07)
- IS (01-06)
- MDMOF (02-05)
- MDMSP 01
- NUEMA 01
- PE (01-06)
- PG (01-06)
- PM (01-06)
- Other

D12. Quel est votre sexe ?

- Femme
- Homme
- Un autre sexe, veuillez préciser

D13. Veuillez préciser votre groupe d'âge :

- 29 ans et moins
- 30 à 39 ans
- 40 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- 60 ans et plus

D14. Dans quel secteur ou dans quelle branche travaillez-vous?

SECTEUR	BRANCHE
Exécutive	DMO
	Groupe de travail sur l'antiracisme
	Communications
	Vérification interne et responsabilisation
	Services juridiques
	Bureau de la résolution des conflits
	Équipe pour la lutte et la relance suite au Covid-19
CFO/Comptroller (CSO)	ADMO CFO
	Administration, sécurité et installations
	Opérations financières
	Partenariats financiers
	Stratégie financière & DCFO
Corporate Services	ADMO CSS

	Gestion du changement
	Ressources humaines
	Bureau des projets majeurs
	Affaires corporatives intégrées
Operations	ADMO Opérations
	Gestion des dossiers
	Réseau centralisé
	Programme de citoyenneté et des passeports
	Expérience client
	Réseau national
	Orientation du programme d'immigration
	Gestion des risques pour l'intégrité
	Réseau international
	Migration et santé
	Planification et performance opérationnelle
	Équipe opérationnelle spéciale – Tiger Team
Settlement and Integration	ADMO Établissement et intégration
	Politique d'Établissement et d'intégration
	Réseau d'établissement
Strategic and Program Policy	ADMO SPP
	Admissibilité
	Dirigeant principal des données
	Citoyenneté
	Immigration
	Relations internationales et intergouvernementales
	Affaires relatives aux réfugiés
	Recherche et évaluation
	Politique et planification stratégique
Transformation et solutions numériques & CIO	ADMO Transformation et solutions numériques
	Stratégie numérique
	Opérations informatiques
	Transformation

IRCC EMPLOYEES ANTI-RACISM FOCUS GROUPS

MODERATOR'S GUIDE

Moderator note: please use the term “Black, Indigenous and racialized employees” rather than “visible minority employees” during these discussions.

INTRODUCTION

(8 MINUTES, ALLOWING FOR SLIGHTLY LATE START)

- Introduction, background and objectives
 - Thank you for participating
 - Brief Introduction of moderator and Pollara Strategic Insights
 - Reference our notetaker
 - Session is not being recorded so this is needed for reporting
 - Emphasize confidentiality, anonymity of responses and how everything will be reported in aggregate
 - If applicable, reference IRCC observers and explain their involvement
 - Explain the main objective and expected outcome
 - IRCC has started taking additional steps to eliminate racism in the Department. As part of this process we want to hear views and perspectives directly from IRCC employees
 - At the end of this session we want to walk away with an understanding of the current situation, but most importantly insights on what IRCC can do to eliminate racism, and to strengthen and enhance inclusion
- What is a focus group?
 - This is not a seminar where we push information to you, it's actually the opposite. We want to hear from you as much as possible.
 - It's a conversation, where we ask questions and let you tell us your point of view about different topics, and in this case, racism and discrimination at your workplace
 - We will talk not only about what you have witnessed or experienced, but also we'll focus on finding solutions.
- Explain moderator's role
 - Emphasize third-party role, independent, unbiased

- Keep the conversation on track, while ensuring everyone has an equal share of voice
 - Make sure we finish on time and ask many questions...
- Explain participant's role
 - Feel comfortable speaking, we want you to be open and honest
 - There is no judgement and there are no wrong answers
 - We all agree to disagree - always with respect for other people's perspectives
 - Emphasize again how we protect the anonymity of their voices
- Rules and etiquette – using MS Teams
 - Two ways to request to speak
 - You may raise your hand physically
 - You may raise your hand through the MS Teams feature
 - Also, two ways to participate
 - Speaking
 - Through the chat box – if you feel more comfortable or if you want to react / add to any comment
 - You can either post a comment to everyone or if you prefer just post the comment to myself
- If at any time you feel uncomfortable with the conversation, or you feel the need to take a break or leave, you may do so at any time. We don't expect this to happen but please know that this is always an option.
 - When we confirmed your participation we sent you a list of resources and links that can aid you if you feel the need for counselling. If you don't have those handy, let me know and I will forward those to you again.
- Are there any questions before we begin?

ICE BREAKING AND BUILDING RAPPORT – INTRODUCTIONS (7 MINUTES)

- Personal introduction of the moderator
- Each participant introduces themselves
 - First name, where they grew up, hobbies
 - Role within IRCC, how many years with IRCC, and what do you like best about working for IRCC?

GENERAL AND OPEN DISCUSSION ABOUT RACISM AT IRCC (25 MINUTES)

So now that we know each other better, let's begin our conversation.

- Tell me, overall, how is the work environment at IRCC?
- Do you believe there is racism at IRCC? Please explain why or why not?
- Have you witnessed racism at IRCC? Please keep in mind racism can take different forms (e.g. racism from colleagues or from leadership / racism directed from IRCC employees to clients / racism from clients towards IRCC employees).
 - *Ask if they feel comfortable sharing these experiences. Emphasize there is no need to provide names or specific details if they are not comfortable doing so.*
- Has anyone else witnessed situations similar to this?
- How about you, personally? Has any of you personally experienced racism at IRCC?
 - *Ask if they feel comfortable sharing these experiences. Emphasize confidentiality and provide reassurance.*
 - When experiencing racism, how do you deal with this issue?
- Does anyone else want to share any personal experiences at IRCC that can be interpreted as racism?
 - *If needed, for probing and making participants speak more, cite some survey results and ask them for their opinion on results.*

GUIDED DISCUSSION - RACISM AT IRCC (25 MINUTES)

If not mentioned earlier probe for the following:

- And more specifically, have you witnessed or experienced anything related to...
 - *Micro-aggressions and negative comments*
 - *Suppression of cultural or ethnic identity*
 - *Biases in the hiring processes (advertising, screening, testing, interview board representation, selection)*
 - *Biases in the identification of individuals for development opportunities*
 - *Biases in IRCC's programs, policy and client service*

Let's talk specifically about how racism might impact your career and professional development here at IRCC.

- How does everything we talked about impact your professional development or the professional development of Black, Indigenous and racialized employees?

- Do you feel that at IRCC you are at a disadvantage for career advancement due to being a black, indigenous, or racialized employee? Please elaborate.
- Probe for:
 - *Access to language training*
 - *Acting opportunities*
 - *Mentorship programs*
 - *Career planning and regular trainings*
 - *Micro-assignments to develop/hone skills*

Let's talk now about your relationship with management / your direct managers as it relates to anti-racism. *Emphasize the confidentiality and anonymity of their responses.*

- What have your own leaders done in regard to addressing discrimination and racism in the workplace?
- Can you think of any examples of a time when your leader dealt with a situation linked to racism or discrimination?
- How well did they deal with the situation? And if they didn't deal with it well, why do you think that is?
- How effective are leaders in resolving racist incidents in the workplace?
- What specific actions would you like more leaders to take when it comes to addressing racism in the workplace?
- What is not working well for yourself or with your peers who are also Black, Indigenous or Racialized?
 - *Probe for:*
 - *The feeling of poor / no response from executives as it relates to anti-racism*
 - *No strategy or tangible actions being seen to address racism*
 - *No strategy or tangible action being seen to increase representation within senior ranks and managers at all levels*
- Do you feel this is related to you or your colleague's race? Please elaborate.

IRCC'S CURRENT APPROACH TO RACISM (30MINUTES)

We talked about many issues related to racism that you have witnessed or experienced at IRCC. Now we'll try to focus more on solutions.

But before we jump into solutions, I wanted to ask...

- Do you believe racism at IRCC is systemic and present at all classification levels (e.g. EC-04 vs EX-02).

- Why / why not?
- Why do you think this happens? What do you think is the root of the problem?
 - Do you believe there are consequences for racial discrimination at IRCC? Please explain.
- When you hear me telling you that IRCC is committed to eliminating racism in the department, do you believe this? Do you think this is possible?
 - Why / why not?
 - What are the barriers preventing this from happening?
 - What are the successes to build from?
 - What needs to be done?
 - What needs to change?

Circle for Visible Minorities

- How well do you know the “Circle for Visible Minorities”?
 - Are you familiar with their mandate, leadership, or events?
 - What works well?
 - What does not work well?
 - Do you have any suggestions on improvements?
- *Probe specifically:*
 - Would having more speaking engagements (brown bag lunches, listening sessions, cultural celebrations) on the lived employment experiences of Black, Indigenous and racialized employees be useful?
 - In relaunching the Circle of Visible Minorities, what role do you see this network fulfilling in the department?

OPEN SUGGESTIONS FOR SOLUTIONS (25 MINUTES)

We just talked about the root causes of systemic racism at IRCC and your awareness of the Circle for Visible Minorities at IRCC.

Now I want to hear your suggestions that can be effective in addressing racism at IRCC.

- Aside from what we talked about, what should IRCC do to eliminate racism from the Department? What needs to change? What needs to happen?
 - *Have an open discussion about potential solutions outside of what has already been mentioned.*

- *Remind participants of the use of the chat feature.*
- More specifically, what solutions can IRCC implement in relation to creating a more inclusive and welcoming workplace environment where everyone can be their best selves? (Participant input to *Inclusive Workplace Culture* pillar from Anti-Racism Strategy)
- How can IRCC ensure a good representation of Black, Indigenous and racialized employees at all levels of the organization? (Participant input to *Workforce Reflecting Canada* from Anti-Racism Strategy)
- What are the supports that leadership may require to build a more inclusive and equitable workplace as well as a diverse workforce?
- How should HR support leaders in ways that relate to:
 - Inclusive and equitable recruitment
 - Hiring / Promotion / Succession planning / Retention
 - Performance management standards
 - Mental Health
 - Inclusive leadership behaviours
- How would you like to see the department address cases of individual racism?
- On the issue of Leadership Accountability, (Participant input to *Leadership Accountability at All Levels* from Anti-Racism Strategy)
 - How should we recognize those leaders that embody anti-racist values?
 - How would you like to see the senior management hold other executives and managers accountable for ensuring anti-racist practices get actioned?
 - Do you believe that employees have a level of accountability in anti-racist practices and behaviours? What should those accountabilities be?
- What could be potential solutions for identifying and addressing systemic racism imbedded in our service delivery, policies and programs? (Participant input to Inclusive Policy and Operations Practices from Anti-Racism Strategy)

If not mentioned as suggestions or throughout the group, probe for:

- What are your thoughts on
 - IRCC permanently establishing an Anti-Racism Secretariat
 - Rate my manager approach or 360 degree feedback

- New qualification requirements to become an Executive (i.e. intercultural competency) or different ways to assess leaders within a hiring process
- Mandatory review of policies, practices and procedures for systematic biases and racism, similar to gender analysis?

CONCLUSION

- Thank you for participating, and your support for this process.
- Explain next steps and remind participants of the resources available for counselling if needed.

Français / French

GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS DES EMPLOYÉS D'IRCC SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME

GUIDE DE DISCUSSION

Note pour le modérateur : veuillez utiliser l'expression « employés noirs, autochtones et racialisés » plutôt que « employés appartenant à une minorité visible » au cours de ces discussions.

INTRODUCTION

(8 MINUTES, LAISSANT PLACE À UN DÉMARRAGE LÉGÈREMENT TARDIF)

- Introduction, contexte et objectifs
 - Merci de votre participation
 - Brève présentation du modérateur et de Pollara Strategic Insights
 - Référez notre preneur de notes
 - La session n'étant pas enregistrée, la prise de notes est nécessaire pour la création de rapports
 - Mettre l'accent sur la confidentialité, l'anonymat des réponses et du fait que tout sera rapporté de façon agrégée
 - S'il y a lieu, mentionner les observateurs d'IRCC et expliquez leur participation
 - Expliquer l'objectif principal et le résultat attendu
 - IRCC a commencé à prendre des mesures supplémentaires pour éliminer le racisme au sein du Ministère. Dans le cadre de ce processus, nous voulons entendre les points de vue des employés d'IRCC.
 - À la fin de cette séance, nous voulons repartir avec une compréhension de la situation actuelle, mais surtout un aperçu de ce qu'IRCC peut faire pour éliminer le racisme et pour renforcer et améliorer l'inclusion.
- Qu'est-ce qu'un groupe de discussion?

- Ce n'est pas un séminaire où nous vous poussons de l'information, c'est en fait le contraire. Nous voulons vous entendre le plus possible.
- C'est une conversation, où nous posons des questions et vous laissez nous dire votre point de vue sur différents sujets, et dans ce cas, le racisme et la discrimination sur votre lieu de travail
- Nous parlerons non seulement de ce que vous avez vu ou vécu, mais aussi de la recherche de solutions.
- Expliquer le rôle du modérateur
 - Mettre l'accent sur l'importance d'une tierce partie, indépendante et impartiale
 - Gardez la conversation sur la bonne voie, tout en veillant à ce que tout le monde ait l'occasion de s'exprimer
 - S'assurer que nous terminons à temps et poser de nombreuses questions...
- Expliquer le rôle du participant
 - Vous sentir à l'aise de vous exprimer. Nous voulons que vous soyez ouverts et honnêtes.
 - Il n'y a pas de jugement et il n'y a pas de mauvaises réponses
 - Nous convenons tous d'être d'accord avec le désaccord - toujours dans le respect des points de vue des autres
 - Soulignez à nouveau comment nous protégeons l'anonymat
- Règles et étiquette – utilisation de MS Teams
 - Deux façons de demander la parole
 - Vous pouvez lever la main physiquement
 - Vous pouvez lever la main grâce à la fonctionnalité MS Teams
 - De plus, deux façons de participer
 - À voix haute
 - Grâce au clavardage - si vous vous sentez plus à l'aise ou si vous voulez réagir / ajouter à un commentaire
 - Vous pouvez soit poster un commentaire à tout le monde ou si vous préférez simplement poster le commentaire à moi-même
- À tout moment, si vous vous sentez mal à l'aise avec la conversation, ou si vous ressentez le besoin de faire une pause ou de partir, vous pouvez le faire librement. Nous ne nous attendons pas à ce que cela se produise, mais sachez que c'est toujours une option.
 - Lorsque nous avons confirmé votre participation, nous vous avons envoyé une liste de ressources et de liens qui peuvent vous aider si vous ressentez le besoin de support. Si vous ne les avez pas à portée de main, faites-le-moi savoir et je les transmettrai à nouveau.
- Y a-t-il des questions avant de commencer?

ÉCHAUFFEMENT – INTRODUCTIONS (7 MINUTES)

- Présentation personnelle du modérateur
- Chaque participant se présente
 - Prénom, où ils ont grandi, passe-temps
 - Rôle au sein d'IRCC, combien d'années avec IRCC et qu'est-ce que vous aimez le plus dans votre travail pour IRCC?

DISCUSSION GÉNÉRALE ET OUVERTE SUR LE RACISME À IRCC (25 MINUTES)

Alors maintenant que nous nous connaissons mieux, commençons notre conversation.

- Dites-moi, dans l'ensemble, comment est le milieu de travail à IRCC?
- Croyez-vous qu'il y a du racisme à IRCC? Veuillez expliquer pourquoi ou pourquoi pas?
- Avez-vous été témoin de racisme à IRCC? Veuillez garder à l'esprit que le racisme peut prendre différentes formes (p. ex. racisme des collègues ou du leadership / racisme des employés d'IRCC dirigé vers les clients / racisme des clients envers les employés d'IRCC).
 - *Demandez-leur s'ils se sentent à l'aise de partager ces expériences. Soulignez qu'il n'est pas nécessaire de fournir des noms ou des détails spécifiques s'ils ne sont pas à l'aise de le faire.*
- Quelqu'un d'autre a-t-il été témoin de situations semblables à celle-ci?
- Et vous, personnellement? L'un d'entre vous a-t-il personnellement été victime de racisme à IRCC?
 - *Demandez-leur s'ils se sentent à l'aise de partager ces expériences. Mettre l'accent sur la confidentialité et rassurer.*
 - Lorsque vous êtes victime de racisme, comment traitez-vous ce problème?
- Quelqu'un d'autre veut-il partager des expériences personnelles à IRCC qui peuvent être interprétées comme du racisme?
 - *Au besoin, pour sonder et faire en sorte que les participants parlent davantage, citez certains résultats du sondage et demandez leur leur opinion sur les résultats.*

DISCUSSION GUIDÉE - LE RACISME À IRCC (25 MINUTES)

Si non mentionnés dans la discussion précédente, sonder pour les éléments suivants.

- Et plus précisément, avez-vous été témoin ou vécu l'un ou l'autre des types de racisme suivants...
 - *Micro-agressions et commentaires négatifs*
 - *Suppression de l'identité culturelle ou ethnique*

- *Biais dans les processus d'embauche (publicité, dépistage, test, représentation au sein du panel d'interviewers, sélection)*
- *Biais dans l'identification des individus pour les opportunités de développement*
- *Biais dans les programmes, les politiques et le service à la clientèle d'IRCC*

Parlons plus précisément de l'impact du racisme sur votre carrière et votre perfectionnement professionnel ici à IRCC.

- Quel est l'impact de tout ce dont nous avons parlé sur votre perfectionnement professionnel ou sur le perfectionnement professionnel des employés noirs, autochtones et racialisés?
- Pensez-vous qu'à IRCC, vous êtes désavantagé pour l'avancement professionnel en raison du fait d'être un employé noir, autochtone ou racialisé? Veuillez préciser
- Sonde pour :
 - *Accès à la formation linguistique*
 - *Accès aux nominations intérimaires*
 - *Programmes de mentorat*
 - *Planification de carrière et formations régulières*
 - *Microaffectations pour développer/perfectionner les compétences*

Parlons maintenant de votre relation avec la direction / vos gestionnaires immédiats en ce qui concerne l'antiracisme. *Mettre l'accent sur la confidentialité et l'anonymat de leur réponse.*

- Qu'ont fait vos propres dirigeants pour lutter contre la discrimination et le racisme sur le lieu de travail?
- Pouvez-vous nous donner des exemples d'une occasion où votre leader s'est occupé d'une situation liée au racisme ou à la discrimination?
- Dans quelle mesure ont-ils bien fait face à la situation? Et s'ils ne l'ont pas bien fait, pourquoi dites-vous cela?
- Dans quelle mesure les dirigeants sont-ils efficaces pour résoudre les incidents racistes en milieu de travail?
- Quelles mesures précises aimeriez-vous que d'autres dirigeants prennent lorsqu'il s'agit de lutter contre le racisme en milieu de travail?
- Qu'est-ce qui ne fonctionne pas bien pour vous-même ou pour vos pairs qui sont également noirs, autochtones ou racialisés?
 - *Sonde pour :*
 - *Le sentiment de mauvaises réponses ou d'absence de réponse de la part des cadres en ce qui a trait à la lutte contre le racisme*
 - *Aucune stratégie ou action concrète n'est envisagée pour lutter contre le racisme*
 - *Aucune stratégie ou mesure concrète n'est perçue pour accroître la représentation au sein des cadres supérieurs et des gestionnaires à tous les niveaux*
- Pensez-vous que cela est lié à vous ou à la race de votre collègue? Veuillez donner des précisions.

APPROCHE ACTUELLE D'IRCC À L'ÉGARD DU RACISME (30MINUTES)

Nous avons parlé de nombreux enjeux liés au racisme dont vous avez été témoin ou vécu à IRCC. Maintenant, nous allons essayer de nous concentrer davantage sur les solutions.

Mais avant de nous lancer dans des solutions, je voulais demander...

- Croyez-vous que le racisme à IRCC est systémique et présent à tous les niveaux de classification (p. ex. EC-04 vs EX-02).
 - Pourquoi / pourquoi pas?
- Pourquoi pensez-vous que cela se produit? Selon vous, où est la source du problème?
 - Croyez-vous qu'il y a des conséquences à la discrimination raciale à IRCC? Veuillez expliquer.
- Quand vous m'entendez vous dire qu'IRCC s'est engagé à éliminer le racisme au sein du Ministère, croyez-vous cela? Pensez-vous que c'est possible ?
 - Pourquoi / pourquoi pas?
 - Quels sont les obstacles qui empêchent que cela se produise?
 - Quels sont les succès à partir desquels bâtir?
 - Que faut-il faire?
 - Qu'est-ce qui doit changer?

Cercle des minorités visibles

- Connaissez-vous bien le « Cercle des minorités visibles »?
 - Connaissez-vous leur mandat, leur leadership ou leurs événements?
 - Qu'est-ce qui fonctionne bien?
 - Qu'est-ce qui ne fonctionne pas bien?
 - Avez-vous des suggestions d'améliorations à apporter?
- *Sondez spécifiquement :*
 - Serait-il utile d'avoir plus de conférences (déjeuners-causeurs, séances d'écoute, célébrations culturelles) sur les expériences d'emploi vécues par les employés noirs, autochtones et racialisés?
 - Dans la relance du Cercle des minorités visibles, quel rôle voyez-vous jouer ce réseau au sein du ministère?

SUGGESTIONS DE SOLUTIONS OUVERTES(25 MINUTES)

Nous venons de parler des causes profondes du racisme systémique à IRCC et de votre connaissance du Cercle des minorités visibles à IRCC.

J'aimerais maintenant entendre vos suggestions pour des solutions qui pourraient être efficaces pour lutter contre le racisme à IRCC.

- Mis à part ce dont nous avons déjà discuté, que devrait faire IRCC pour éliminer le racisme du Ministère? Qu'est-ce qui doit changer? Que faut-il faire?
 - *Avoir une discussion ouverte sur les solutions potentielles en dehors de ce qui a déjà été mentionné.*
 - *Rappelez aux participants l'utilisation de la fonction de chat.*
- Plus précisément, quelles solutions IRCC peut-il mettre en œuvre pour créer un milieu de travail plus inclusif et accueillant où chacun peut donner le meilleur d'eux-mêmes? (Commentaires des participants sur le pilier *de la culture inclusive en milieu de travail de la Stratégie de lutte contre le racisme*)
- Comment IRCC peut-il assurer une bonne représentation des employés noirs, autochtones et racialisés à tous les niveaux de l'organisation? (Commentaires des participants à la *Stratégie de lutte contre le racisme pour une main-d'œuvre reflétant le Canada*)
- Quels sont les soutiens dont le leadership pourrait avoir besoin pour bâtir un milieu de travail plus inclusif et plus équitable ainsi qu'une main-d'œuvre diversifiée?
- Comment les RH devraient-ils soutenir les dirigeants de manière à :
 - Recrutement inclusif et équitable
 - Embauche / Promotion / Planification de la relève / Maintien en poste
 - Normes de gestion du rendement
 - Santé mentale
 - Comportements de leadership inclusifs
- Comment aimeriez-vous que le ministère s'attaque aux cas de racisme individuel?
- Sur la question de l'imputabilité du leadership (commentaires des participants sur la *Responsabilisation en matière de leadership à tous les niveaux de la Stratégie de lutte contre le racisme*)
 - Comment devrions-nous reconnaître les dirigeants qui incarnent des valeurs antiracistes?
 - Comment aimeriez-vous que la haute direction tienne les autres cadres et gestionnaires responsables de veiller à ce que les actions antiracistes soient implémentées?
 - Croyez-vous que les employés ont un certain niveau de responsabilité dans les pratiques et les comportements antiracistes? Quelles devraient être ces responsabilités?

•Quelles pourraient être les solutions possibles pour identifier et traiter le racisme systémique intégré dans notre prestation de services, nos politiques et nos programmes? (Contribution des participants aux *Pratiques inclusives en matière de politiques et d'opérations de la Stratégie de lutte contre le racisme*)

S'il n'est pas mentionné comme suggestions ou dans l'ensemble du groupe, sondez pour:

- Que pensez-vous des idées suivantes?
 - L'établissement d'un Secrétariat permanent au IRCC pour lutter contre le racisme
 - Évaluez l'approche de mon gestionnaire ou la rétroaction à 360 degrés
 - Nouvelles exigences de qualification pour devenir cadre supérieur (c.-à-d. compétence interculturelle) ou différentes façons d'évaluer les leaders dans le cadre d'un processus d'embauche
 - Examen obligatoire des politiques, pratiques et procédures pour les préjugés systématiques et le racisme, similaire à l'analyse comparative entre les sexes?

CONCLUSION

- Merci de votre participation et de votre soutien à ce processus.
- Expliquez les prochaines étapes et rappelez aux participants les ressources disponibles pour du soutien psychologique au besoin.