

Appendix A / Annexe A : Qualitative instruments / Instruments qualitatifs

Moderator's guide / Guide du modérateur

English / Anglais

IRCC EMPLOYEES ANTI-RACISM FOCUS GROUPS

MODERATOR'S GUIDE (JANUARY 25, 2023)

INTRODUCTION, BACKGROUND AND OBJECTIVES (7 MIN)

- Thank you for participating.
- Please have something to write and jot notes.
- Brief introduction of moderator and Pollara Strategic Insights
- Reference notetaker:
 - Session is not being recorded so this is needed for reporting
 - No one from IRCC is watching the groups nor will anyone from IRCC know who participated in the groups.
 - Emphasize confidentiality, anonymity of responses and how everything will be reported in aggregate
- Explain the main objective and expected outcome

Following on Fall 2022 Anti-Racism Survey, employee focus groups held in 2021 and IRCC's anti-racism commitments, objective is to walk away with an understanding of the current situation, but most importantly insights on what IRCC needs to focus on next to eliminate racism,, both internally and client-facing, and to strengthen and enhance inclusion.

- *One thing I'd like you to keep in mind during our discussions is that, when I refer to client-facing during our discussion, we are interested in hearing about where racism may impact what clients experience in their contact with IRCC, but also, if relevant, where it might impact how programs and services are designed and delivered.*
- What is a focus group?
 - This is not a seminar where we push information to you, it's actually the opposite. We are here to learn from you, from your experiences and opinions and about your realities.
 - 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 IRCC and its impacts on the workplace environment as well as on services and programme delivery.

- 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 clarifying questions...
- Explain participant's role
 - Feel comfortable speaking, we want you to be open and honest.
 - Contribute to maintaining a safe and open space where everyone feels free to express themselves: no judgement, no wrong answers, just humans doing their best, individual experiences and opinions
 - 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 them to you.*
- *Are there any questions before we begin?*

ICE BREAKING AND BUILDING RAPPORT – (8 MIN)

- Personal introduction of the moderator
- Each participant introduces themselves
 - First name, where they grew up, one thing you are most looking forward to in 2023
 - Role within IRCC, how many years with IRCC, and what do you like best about working for IRCC?

EXPLORING THE NATURE AND EXTENT OF THE PROBLEM (40 MIN)

- *I'd like to begin by getting a sense for what you feel is the nature and extent of the problem of racism at IRCC.*
- *On the paper in front of you, take a quick second to jot down a number on a 1 to 10 scale to indicate how much you feel racism is a problem at IRCC, where 1=not at all a problem and 10 = extremely problematic.*
- *Next I am going to give you 2 minutes to make a quick list of what you feel it is most important for us to know about racism at IRCC. Your list could include examples of the types of racism or racist incidences experienced, the impacts of racism, specifics of where the problem shows up most or least. Whatever comes to mind. Just take a few minutes to jot down what it is most important for us to know. Keep writing until I tell you time is up.*
- *Before we share, I do want to ask is that, throughout our discussion, while you are welcome to detail specifics of situations as that can help us understand the issue, but do not mention any names of people involved, out of respect for confidentiality of people who are not here as well. Go round table and ask participants to simply read out what they wrote (moderator may ask a few clarifying questions)*
- Based on what emerges and time available moderator will probe for specific examples and or details to elicit greater clarity on nature and extent of racism and its impacts on:
- Moderator to work iteratively over the course of the research sessions, giving priority to examples that may help shed light on areas we've had less chance to explore previously with the goal of getting as complete a picture as possible by the end of the project
 - Hiring and employee retention
 - Day to day workplace environment, job satisfaction and employee mental health
 - Access to promotions, acting positions and other career advancement opportunities
 - Achieving representation of Black, Indigenous and racialized employees in middle management and senior leadership positions
 - Willingness to report racism incidents and impacts

- Client service quality and client experience
- Case processing and decision-making
- Case processing systems and procedures
- Issues specific to overseas staff, if any
- Probe : *Has anyone had experience with reporting or escalating racism incidents at IRCC? This could be your own experience or that of someone close to you.*
 - *Without sharing information that you feel might compromise the identities of the people involved, would you be willing to share specifics of your experience with the reporting process? I'd be interested in learning from your experience of how it was reported and how that was handled?*
 - Probe/listen for:
 - How they learned/decided where and how to report
 - Considerations in deciding whether to report
 - To whom/what group within or external to IRCC did they report
 - How report was received
 - What happened next
 - How they felt about the outcome. What went well and what was missing?
- What do you think are the main barriers to reporting racism incidents?
- If relevant (as groups progress and if time allows), if any of the areas from the list below have not come up, ask:
 - *So far we've discussed examples of racism in several areas. Are any of you aware of incidents or impacts of racism in the following areas (read out areas that we are missing information on)*
 - *Hiring and employee retention*
 - *Day to day workplace environment, job satisfaction and employee mental health*
 - *Access to promotions, acting positions and other career advancement opportunities*
 - *Achieving representation of Black, Indigenous and racialized employees in middle management and senior leadership positions*
 - *Willingness to report racism incidents and impacts*

- *Client service quality and client experience*
- *Case processing and decision-making*
- *Case processing systems and procedures*
- *Issues specific to overseas staff, if any*

AWARENESS AND PERCEPTIONS OF ANTI-RACISM EFFORT AT IRCC (20 MIN)

- *Are you aware of some of the anti-racism efforts that have been undertaken so far at IRCC? (By a show of hands, who feels they are not really aware of much? No judgement, this is just for me to get a sense for how well information is getting out.)*
- *What are some of the anti-racism efforts you are aware of? (Have participants shout out what they have heard of)*
- *Are any of these items mentioned surprising to any of you?*
 - Probe listen for:
 - Efforts some participants did not know about, if any
 - Efforts some participants find surprising because impressive/perceived as potentially impactful, if any.
- *Are any of these items mentioned of concern to you? Why? (Probe/listen for perceived negative impacts of actions, if any)*
- Ask participants to jot down on their private written notes page before sharing:
 - A. 1 to 6 scale number for how confident you are that IRCC is serious about tackling racism within the organization (1=not at all confident, 6=totally confident)
 - B. 1 to 6 scale number for how confident you are that IRCC will succeed in combatting racism in the organization (1=not at all confident, 6=totally confident)
- Go round table and have participants share scores.
- Quick share of main reasons for high scores for low scores for each question.
- I'm curious, if, for the first question, I had asked you for separate scores for how serious you believe IRCC is about tackling racism internally versus client facing, would your scores have been different? Why?
- What about your confidence that IRCC will succeed in tackling racism internally versus client-facing. Would you have given different scores for those two questions? Why?

BRAINSTORMING AND PRIORITIZING SOLUTIONS (40 MIN)

- We want to spend a little time talking about solutions, based on your knowledge of the organization and its realities.
- If you were in charge of combating racism at IRCC, where would you start. What would be your first 2 or 3 actions, or the first 2 or 3 areas you would begin to work on?
 - Moderator to probe on specifics to get participants to clarify their ideas where relevant.
 - If priorities mentioned relate primarily to either internal or client facing, probe:

It seems your top priorities relate more to tackling racism internally/client facing. Why is that?

Brainstorming exercise

Have a few participants share their thoughts to get ideas flowing. Then do a few sequential rounds for building ideas and specifics as follows....

Note for client – Our intention in this brainstorming exercise is to ensure we emerge from this project with some clear employee insight into what can and should be done to tackle racism from both internal (i.e., impacts on employees) and client facing (i.e., impacts on product and service delivery) perspectives. In order to achieve this, moderator will adapt the exercise from one group to the next based on group composition and priorities expressed by participants so as to ensure that we come away with ideas for tackling both types of impacts of racism. In some groups, this may involve doing the exercise twice, once for each type of impact. In others, we may prioritize one type of impact over the other based on time and what is most relevant given group composition.

- *So now, I want to continue this idea generation in a structured way. We'll go around the screen and as I call on each of you, I want you to share whatever idea/solution/action step or communication that comes to mind, without censoring yourself. So even if it sound ridiculous to your or not doable, share it anyways because each idea may give the next person something to build on or add to...* (continue for 2-3 rounds until clarity/newness begins to fizzle).
- Check in for final ideas anyone might want to throw in: *Having heard all that, is there anything else that comes to mind for any of you, that you would really like to add?*
- *Are any of the ideas mentioned of concern to you? Why?* (Probe/listen for perceived negative impacts of actions, if any)
- End with priority takeaways: *To wrap up, we've heard lots of different ideas, solutions and priorities to combat racism at IRCC. Among all of those, what are the 3 most important things you would like to see happen, that would increase your confidence that racism will be effectively minimised/eliminated at IRCC?* Go round table to and have each participant share their top 3.

Return to the office/hybrid work environment

- If not already mentioned, probe for:
 - How the more widespread work from home has affected internal racism and its impacts if at all.
 - How participants feel about return to work from a perspective of racism.
 - What challenges do you think you'll be faced with when it comes time to implement the new hybrid work environment model?
 - What sort of initiatives or mitigation strategies the Department could put in place to help (racialized) employees overcome these challenges and foster an inclusive and welcoming environment for everyone?
 - Do you have anything else you'd like to add about the return to the office?

WRAP-UP (5 MIN)

- (If time allows) *What is the final message you would like to leave with those responsible for combatting racism at IRCC*
- *Thank you for participating, and your support for this process.*
- Explain next steps and remind participants of the resources available for counselling if needed.

ADDITIONAL AREAS/QUESTIONS TO PROBE WITH RELEVANT GROUPS AS TIME AND DISCUSSION FLOW ALLOW

Group 4 - Racialized Employees with Current or Past Experience in Foreign Postings (Non-exec)

- If relevant: Explore how and whether racism might be impacting case processing and decision making / existence of disparities between how this is done in different countries/regions

Group 5 - Executives with Current or Past Experience in Foreign Postings

- If relevant: Explore how and whether racism might be impacting case processing and decision making / existence of disparities between how this is done in different countries/regions

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

GUIDE DU MODÉRATEUR – VERSION FINALE

INTRODUCTION, CONTEXTE ET OBJECTIFS (7 MIN)

- • Merci de votre participation.
- Veuillez avoir en main quelque chose pour écrire et pour prendre des notes.
- Courte présentation du modérateur et de Pollara Strategic Insights
- Mentionner la prise de notes:
 - La session n'étant pas enregistrée, cela nous est nécessaire pour la rédaction du rapport
 - Personne d'IRCC n'observe les sessions et personne d'IRCC ne saura qui a participé aux discussions.
 - Mettre l'accent sur la confidentialité, l'anonymat des réponses et le fait que les propos seront rapportés de façon agrégée
- Expliquer l'objectif principal et le résultat attendu
 - À la suite des groupes de discussion auprès des employés tenus en 2021, du sondage sur la lutte contre le racisme effectué à l'automne 2022 ainsi que des engagements d'IRCC en matière de lutte contre le racisme, l'objectif de ce projet est de repartir avec une compréhension de la situation actuelle, mais surtout de vos perspectives sur ce sur quoi IRCC doit se concentrer pour éliminer le racisme, à la fois à l'interne et auprès des clients, ainsi que pour renforcer et améliorer l'inclusion.
 - *Une chose que j'aimerais que vous gardiez à l'esprit au cours de nos discussions, c'est que, lorsque je fais référence au racisme face aux clients, nous sommes intéressés à savoir comment le racisme peut avoir une incidence sur ce que les clients vivent dans leurs contacts avec IRCC, mais aussi, le cas échéant, où cela pourrait avoir une incidence sur la façon dont les programmes et les services sont conçus et offerts*
- Qu'est-ce qu'un groupe de discussion?
 - Ce n'est pas un séminaire où nous vous diffusons de l'information. En fait, c'est le contraire. Nous sommes là pour apprendre en vous écoutant. Pour apprendre de vos expériences, vos opinions et vos réalités.
 - Il s'agit d'une conversation, où nous posons des questions et vous laissons nous faire part de votre point de vue sur différents sujets, dans l'occurrence, le racisme et la discrimination à IRCC et ses impacts sur l'environnement de travail ainsi que sur l'offre de services et les programmes.

- Nous parlerons non seulement de ce que vous avez vu ou vécu, mais aussi sur les solutions à mettre en place.
- Expliquer le rôle du modérateur
 - Mettre l'accent sur le fait d'être une entité tierce, indépendante et impartiale
 - Gardez la conversation sur la bonne voie, tout en veillant à ce que tout le monde ait une chance égale de s'exprimer
 - S'assurer de terminer à l'heure et de poser les questions nécessaires pour bien comprendre les propos de chacun...
- Expliquer le rôle des participants
 - Se sentir à l'aise de s'exprimer. Se partager avec ouverture et honnêteté.
 - Contribuer à maintenir un espace sécuritaire et invitant où chacun se sent libre de s'exprimer sans jugement et sans crainte de donner la "mauvaise" réponse. Nous ne sommes que des êtres humains qui ne font que de leur mieux et ayant des expériences et opinions uniques et propres à chacun.
 - S'accorder pour avoir de droit d'être en désaccord – dans le respect de la perspective de l'autre
 - Surligner que nous protégeons l'anonymat
- Règles et étiquette pour les vidéoconférences sur MS Teams
 - Il y a deux façons de demander la parole:
 - Vous pouvez lever votre main physique
 - Vous pouvez lever votre main virtuelle en utilisant la fonction sur Teams
 - Il y a aussi deux façons de participer
 - En parler
 - En écrivant dans l'espace de clavardage– Si cela vous met plus à l'aise ou que vous aimeriez réagir ou ajouter un commentaire.
 - Vous pouvez écrire à tous et m'envoyer votre commentaire directement
- *À n'importe quel moment, si vous vous sentez mal à l'aise avec la conversation, vous ressentez le besoin de prendre une pause ou de quitter, vous pouvez le faire. Nous ne nous attendons pas à ce que cela se produise, mais sachez que vous avez toujours ce choix.*

- *Lorsque nous avons confirmé votre participation, nous vous avons fait parvenir une liste de ressources de soutien et le lien à utiliser si jamais vous ressentez le besoin d'un accompagnement psychologique. Si vous n'y avez plus accès, faites-le-moi savoir et je peux vous les retransmettre.*
- *Est-ce qu'il y aurait des questions avant de commencer?*

BRISE GLACE ET ÉTABLISSEMENT D'UN RAPPORT – (8 MIN)

- Présentation personnelle du modérateur
- Chaque participant se présente:
- Prénom, ou vous avez grandi, une chose que vous attendez avec impatience en 2023
- Rôle au sein d'IRCC, nombre d'années avec IRCC, et ce que vous aimez le plus de votre travail au sein de ce Département?

EXPLORATION DE LA NATURE ET DE L'ÉTENDUE DU PROBLÈME (40 MIN)

- *J'aimerais commencer en vous demandant de me donner un aperçu, à haut niveau, de la nature et de l'étendue du problème du racisme à IRCC, selon vous.*
- *Sur votre feuille de notes, prenez un instant pour y inscrire un chiffre sur une échelle de 1 à 10 qui représente combien vous jugez que le racisme est un problème à IRCC, ou 1 = "pas du tout un problème" et 10= "extrêmement problématique".*
- *Ensuite, je vais vous laisser deux minutes pour prendre en notes rapidement les principales informations que vous jugez important de nous partager à propos du racisme à IRCC. Votre liste pourrait inclure des exemples du type de racisme ou d'incidents de racisme que vous avez vécu, les impacts du racisme, des éléments spécifiques concernant les situations où le problème se présente le plus. Peu importe ce qui vous vient à l'esprit. Faites juste prendre un instant pour prendre en notes ce que vous jugez important de nous partager. Continuez à écrire jusqu'à ce que je vous dise que le temps s'est écoulé.*
- *Avant de partager, j'ai une requête à vous faire. Durant notre discussion, alors que vous êtes le bienvenu de nous partager les détails propres à certaines situations afin de nous aider à comprendre la problématique, je vous demande de ne pas mentionner les noms de personnes impliqués afin de respecter leur droit à la confidentialité. Faire un tour de table laissant à chaque participant l'opportunité de lire ce qu'il a écrit. (Modérateur peut poser des questions de clarification.)*
- En fonction de ce qui émerge et du temps disponible, le modérateur sondera pour des exemples et/ou des détails spécifiques afin d'obtenir une plus grande clarté sur la nature et l'étendue du racisme et ses impacts sur :
 - L'embauche et la rétention des employés

- L'environnement de travail quotidien, la satisfaction au travail et la santé mentale des employés
- L'accès à des promotions, à des postes intérimaires et à d'autres possibilités d'avancement professionnel
- La capacité à assurer la représentation des employés noirs, autochtones et racialisés dans les postes de cadres intermédiaires et de haute direction
- La volonté de signaler les incidents et les répercussions du racisme
- La qualité du service à la clientèle et l'expérience client
- Le traitement et la résolution des dossiers
- Les systèmes et procédures de traitement des demandes
- Les questions propres au personnel à l'étranger, le cas échéant
- À noter - le modérateur travaillera de manière itérative au cours des sessions de recherche, en donnant la priorité aux exemples qui peuvent aider à faire la lumière sur les domaines que nous avons eu moins de chance d'explorer précédemment, le tout dans le but d'obtenir une image aussi complète que possible d'ici la fin du projet
- *Sonder : Quelqu'un a-t-il de l'expérience dans le signalement ou l'escalade des incidents de racisme à IRCC? Il peut s'agir de votre propre expérience ou de celle d'un proche.*
 - *Sans partager des informations qui, selon vous, pourraient compromettre l'identité des personnes impliquées, seriez-vous prêt à partager les détails de votre expérience avec le processus de rapport? Je suis intéressé à apprendre de votre expérience de la façon dont il a été signalé et comment cela a été géré?*
 - Sonder/écouter pour :
 - Comment ils ont appris/décidé où et comment signaler
 - Considérations ayant influencé la décision de rapporter l'incident
 - À qui ou à quel groupe à l'intérieur ou à l'extérieur d'IRCC ont-ils fait rapport
 - Comment le rapport a-t-il été reçu?
 - Que s'est-il passé ensuite?
 - Ce qu'ils pensaient du résultat. Qu'est-ce qui s'est bien passé et qu'est-ce qui manquait?
- Selon vous, quels sont les principaux obstacles au signalement des incidents de racisme?

- S'il y a lieu (au fur et à mesure que les groupes progressent et si le temps le permet), si l'un des domaines de la liste ci-dessous n'a pas été soulevé, demandez :
 - Jusqu'à présent, nous avons discuté d'exemples de racisme dans plusieurs domaines. L'un d'entre vous est-il au courant d'incidents ou d'impacts du racisme dans les domaines suivants (lisez les domaines sur lesquels il nous manque des informations)
 - *L'embauche et la rétention des employés*
 - *L'environnement de travail quotidien, la satisfaction au travail et la santé mentale des employés*
 - *L'accès à des promotions, à des postes intérimaires et à d'autres possibilités d'avancement professionnel*
 - *La capacité à assurer la représentation des employés noirs, autochtones et racialisés dans les postes de cadres intermédiaires et de haute direction*
 - *La volonté de signaler les incidents et les répercussions du racisme*
 - *La qualité du service à la clientèle et l'expérience client*
 - *Le traitement et la résolution des dossiers*
 - *Les systèmes et procédures de traitement des demandes*
 - *Les questions propres au personnel à l'étranger, le cas échéant*

LA SENSIBILISATION ET LES PERCEPTIONS À L'ÉGARD DES EFFORTS DE LUTTE CONTRE LE RACISME À IRCC (20 MIN)

- • *Êtes-vous au courant de certains des efforts de lutte contre le racisme qui ont été entrepris jusqu'à présent à IRCC? (À main levée, qui a l'impression qu'il n'est pas vraiment conscient de grand-chose? Pas de jugement, c'est juste pour moi d'avoir une idée de la façon dont l'information sort.)*
- *Quels sont certains des efforts de lutte contre le racisme que vous connaissez? (Demandez aux participants de crier ce dont ils ont entendu parler)*
- *Certains de ces éléments mentionnés sont-ils surprenants pour l'un d'entre vous?*
 - Sonder/ écouter pour:
 - Les efforts que certains participants ne connaissaient pas, s'il y en avait
 - Les efforts que certains participants trouvent surprenants parce qu'ils sont impressionnants ou perçus comme potentiellement percutants, le cas échéant.
- *Y a-t-il des éléments qui vous préoccupent? Pourquoi? (Sonder/écouter les impacts négatifs perçus des actions, le cas échéant)*

- Demandez aux participants de noter sur leur page de notes privée avant de partager :
 - A. Nombre sur une échelle entre 1 et 10 pour indiquer dans quelle mesure vous avez confiance qu'IRCC est sérieux au sujet de la lutte contre le racisme au sein de l'organisation (1 = pas du tout confiant, 10 = totalement confiant)
 - B. Nombre sur une échelle entre 1 et 10 pour indiquer dans quelle mesure vous avez confiance qu'IRCC réussira à lutter contre le racisme au sein de l'organisation (1 = pas du tout confiant, 10 = totalement confiant)
- Faites un tour de table et demandez aux participants de partager les scores.
- Partage rapide des principales raisons pour des scores élevés pour les scores faibles pour chaque question.
- Je suis curieux. Si, pour la première question, je vous avais demandé des scores séparés pour savoir à quel point vous croyez qu'IRCC est sérieux dans la lutte contre le racisme à l'interne par rapport au client, vos scores auraient-ils été différents? Pourquoi?
- Qu'en est-il de votre confiance qu'IRCC réussira à lutter contre le racisme à l'interne plutôt qu'avec les clients? Auriez-vous donné des notes différentes pour ces deux questions? Pourquoi?

REMUE-MÉNINGES ET PRIORISATION DES SOLUTIONS (40 MIN)

- *Nous voulons passer un peu de temps à parler de solutions, en fonction de vos connaissances sur l'organisation et de ses réalités.*
- *Si vous étiez responsable de la lutte contre le racisme à IRCC, par où commenceriez-vous? Quelles seraient vos 2 ou 3 premières actions, ou les 2 ou 3 premiers domaines sur lesquels vous commenceriez à travailler?*
 - Le modérateur sonde les détails pour amener les participants à clarifier leurs idées le cas échéant.
 - Si les priorités mentionnées se rapportent principalement à l'interne ou face au client, sondez :

Il semble que vos principales priorités se rapportent davantage à la lutte contre le racisme à l'interne / face aux clients. Pourquoi donc?

Exercice de remue-méninges

Demandez à quelques participants de partager leurs réflexions pour faire circuler les idées. Ensuite, faites quelques tours séquentiels pour construire des idées et des détails comme suit...

Note à l'intention des clients – Notre intention dans cet exercice de remue-méninges est de nous assurer que nous sortons de ce projet avec un aperçu clair des employés de ce qui peut et devrait être fait pour lutter contre le racisme à la fois du point de vue interne (c.-à-d. des répercussions sur les employés) et du point de vue des clients (c.-à-d. les répercussions sur la prestation des produits et des services). Pour ce faire, le modérateur adaptera l'exercice d'un groupe à l'autre en fonction de la composition du groupe et des priorités exprimées par les participants afin de s'assurer que nous revenons avec des idées pour lutter contre les deux types d'impacts du racisme. Dans certains groupes, cela peut impliquer de faire l'exercice deux fois, une fois pour chaque type d'impact. Dans d'autres, nous pouvons donner la priorité à un type d'impact par rapport à l'autre en fonction du temps et de ce qui est le plus pertinent compte tenu de la composition du groupe.

- *Alors maintenant, je veux continuer cette génération d'idées de manière structurée. Nous ferons le tour de l'écran et quand je fais appel à chacun de vous, je veux que vous partagiez n'importe quelle idée / solution / étape d'action ou de communication qui vous vient à l'esprit, sans vous censurer. Donc, même si cela vous semble ridicule ou pas faisable, partagez-le quand même parce que chaque idée peut donner à la prochaine personne quelque chose sur quoi s'appuyer ou ajouter... (continuer pendant 2-3 tours jusqu'à ce que la clarté / nouveauté commence à pétiller).*
- *Vérifiez les idées finales que quelqu'un pourrait vouloir ajouter: Après avoir entendu tout cela, y a-t-il autre chose qui vous vient à l'esprit pour l'un d'entre vous, que vous aimeriez vraiment ajouter?*
- *Y a-t-il des idées mentionnées qui vous préoccupent? Pourquoi? (Sonder/écouter les impacts négatifs perçus des actions, le cas échéant)*
- *Terminez par les points prioritaires à retenir : Pour conclure, nous avons entendu beaucoup d'idées, de solutions et de priorités différentes pour lutter contre le racisme à IRCC. Parmi tous ceux-ci, quelles sont les 3 choses les plus importantes que vous aimeriez voir se produire, qui augmenteraient votre confiance que le racisme sera effectivement minimisé / éliminé à IRCC? Allez à la table ronde et demandez à chaque participant de partager son top 3.*

Retour à l'environnement de travail de bureau/hybride

- Si ce n'est pas déjà mentionné, sonder pour:
 - Quel impact le travail à domicile a-t-il eu sur votre expérience du racisme, le cas échéant.
 - Ce que les participants pensent du retour au travail du point de vue du racisme.

- À quels défis pensez-vous être confronté lorsque viendra le temps de mettre en œuvre le nouveau modèle d'environnement de travail hybride?
- Quel genre d'initiatives ou de stratégies d'atténuation le Ministère pourrait-il mettre en place pour aider les employés (racialisés) à surmonter ces défis et à favoriser un environnement inclusif et accueillant pour tous?
- Avez-vous autre chose à ajouter au sujet du retour au bureau?

RÉCAPITULATION (5 MIN)

- • (Si le temps le permet) *Quel est le dernier message que vous aimeriez laisser aux responsables de la lutte contre le racisme à IRCC*
- *Merci de votre participation et de votre soutien à ce processus.*
- Expliquez les prochaines étapes et rappelez aux participants les ressources disponibles pour le counseling, au besoin.

Recruitment screener

English / Anglais

S1. Please specify your age group.

<input type="radio"/>	Under 18 years	1
<input type="radio"/>	18 to 29 years	2
<input type="radio"/>	30 to 39 years	3
<input type="radio"/>	40 to 49 years	4
<input type="radio"/>	50 to 59 years	5
<input type="radio"/>	60 years and over	6
<input type="radio"/>	Prefer not to say [THANK & TERMINATE]	99

S2. What is your gender? Gender refers to a social and personal identity and may be different than the person's biological sex.

<input type="radio"/>	Man	1
<input type="radio"/>	Woman	2
<input type="radio"/>	Another gender	97
<input type="radio"/>	Prefer not to say [THANK & TERMINATE]	99

S3. Do you identify as an Indigenous person? For the purposes of this question, the term "Indigenous" should be understood to mean individuals who identify as First Nation, Inuk (Inuit), or Métis.

<input type="radio"/>	Yes	1
<input type="radio"/>	No	2
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[SHOW IF S3=1]

S3a. Please select all that apply.

<input type="checkbox"/>	First Nation	1
<input type="checkbox"/>	Inuk (Inuit)	2
<input type="checkbox"/>	Métis	3
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

S4. With which racial group(s) do you identify? Please select all that apply.

Race is a term used to classify people into groups based principally on physical traits such as skin colour. Racial categories are not based on science or biology, but on differences society has created, with significant consequences for people's lives. Racial categories may vary over time and place and can overlap with ethnic, cultural or religious groupings.

<input type="checkbox"/>	Arab	1
--------------------------	------	---

<input type="checkbox"/>	Black	2
<input type="checkbox"/>	Central Asian (e.g., Kazakhstan, Uzbekistan)	3
<input type="checkbox"/>	Chinese	4
<input type="checkbox"/>	East Asian	5
<input type="checkbox"/>	Filipino	6
<input type="checkbox"/>	Indigenous or Aboriginal	7
<input type="checkbox"/>	Latin American	8
<input type="checkbox"/>	South Asian (e.g., East Indian, Pakistani, Sri Lankan)	9
<input type="checkbox"/>	Southeast Asian (e.g., Vietnamese, Cambodian, Laotian, Thai)	10
<input type="checkbox"/>	West Asian (e.g., Iranian, Afghan)	11
<input type="checkbox"/>	White	12
<input type="checkbox"/>	Another racial group [TEXT BOX – NOT MANDATORY]	97
<input type="radio"/>	Prefer not to say [EXCLUSIVE] [THANK & TERMINATE]	99

S5. What is your religion? **[RANDOMIZE]**

<input type="radio"/>	Buddhism	1
<input type="radio"/>	Christianity	2
<input type="radio"/>	Hinduism	3
<input type="radio"/>	Judaism	4
<input type="radio"/>	Islam	5
<input type="radio"/>	Sikhism	6
<input type="radio"/>	Traditional (North American Indigenous) spirituality	7
<input type="radio"/>	Another religion and/or spiritual tradition [ANCHOR]	97
<input type="radio"/>	No religion and secular perspectives [ANCHOR]	98
<input type="radio"/>	Prefer not to say [ANCHOR]	99

S6. In which sector do you work?

<input type="radio"/>	Afghanistan	1
<input type="radio"/>	Corporate Services	2
<input type="radio"/>	Digital Strategy, Services and Innovation (DSSI)	3
<input type="radio"/>	Executive	4
<input type="radio"/>	Finance, Security and Administration (SDO)	5
<input type="radio"/>	Operations (OPS)	6
<input type="radio"/>	Settlement and Integration (SIS)	7
<input type="radio"/>	Strategic and Program Policy (SPP)	8

[IF S6 = AFGHANISTAN]

S6a. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Assistant Deputy Minister, Afghanistan	1
<input type="radio"/>	Integrated Planning and Coordination (IPC)	2
<input type="radio"/>	Policy & Engagement (PEB)	3
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = CORPORATE SERVICES]

S6b. In which branch do you work ?

<input type="radio"/>	Office of the Chief Human Resources Officer and Assistant Deputy Minister, Corporate Services	1
<input type="radio"/>	Integrated Corporate Business (CPO)	2
<input type="radio"/>	Enterprise Change and Learning Academy (ECLA)	3
<input type="radio"/>	People Management Operations (PMO)	4
<input type="radio"/>	Workforce and Workplace Management (WWM)	5
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = DIGITAL STRATEGY, SERVICES AND INNOVATION (DSSI)]

S6c. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Chief Digital Officer (CDO) and Senior Assistant Deputy Minister, Digital Strategy, Services and Innovation (DSSI)	1
<input type="radio"/>	Office of the Chief Information Officer (CIO) and Assistant Deputy Minister, Digital Strategy, Service and Innovation (DSSI)	2
<input type="radio"/>	Digital Strategy	3
<input type="radio"/>	Enterprise Projects and Program Management Branch (EPPMB)	4
<input type="radio"/>	IT Operations	5
<input type="radio"/>	Program Design Authority	6
<input type="radio"/>	Programme Delivery	7
<input type="radio"/>	Transformation Office	8
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = EXECUTIVE]

S6d. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Deputy Minister & Office of the Associate Deputy Minister	1
<input type="radio"/>	Office of the Executive Director and Senior General Counsel	2
<input type="radio"/>	Office of the Chief Audit Executive (CAE)	3
<input type="radio"/>	Anti-Racism Task Force	4
<input type="radio"/>	Communications	5
<input type="radio"/>	Office of Conflict Resolution	6
<input type="radio"/>	Future of Work	7
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = FINANCE, SECURITY AND ADMINISTRATION (SDO)]

S6e. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Assistant Deputy Minister, Finance, Security and Administration (SDO)	1
<input type="radio"/>	Administration, Security & Accommodation (CSO)	2
<input type="radio"/>	Financial Operations, Procurement & DCFO	3
<input type="radio"/>	Financial Partnerships	4
<input type="radio"/>	Financial Strategy & DCFO	5
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = OPERATIONS (OPS)]

S6f. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Senior Assistant Deputy Minister, Operations (OPS)	1
<input type="radio"/>	Office of the Assistant Deputy Minister, Operations (OPS)	2
<input type="radio"/>	Case Management	3
<input type="radio"/>	Centralized Network	4
<input type="radio"/>	Citizenship and Passport Programs (CPPB)	5
<input type="radio"/>	Client Experience	6
<input type="radio"/>	Digital Platform Modernization - Phase 3	7
<input type="radio"/>	Domestic Network	8
<input type="radio"/>	Immigration Program Guidance	9
<input type="radio"/>	Integrity Risk Management	10
<input type="radio"/>	International Network	11
<input type="radio"/>	Litigation Management	12
<input type="radio"/>	Migration Health	13
<input type="radio"/>	Operational Planning and Performance	14
<input type="radio"/>	Resettlement & Asylum Strategic Operations (RASO)	15
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = SETTLEMENT AND INTEGRATION (SIS)]

S6g. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Assistant Deputy Minister, Settlement and Integration (SIS)	1
<input type="radio"/>	Afghanistan Settlement	2
<input type="radio"/>	Francophone Immigration	3
<input type="radio"/>	Settlement and Integration Policy	4
<input type="radio"/>	Settlement Network	5
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S6 = STRATEGIC AND PROGRAM POLICY (SPP)]

S6h. In which branch do you work?

<input type="radio"/>	Office of the Senior Assistant Deputy Minister, Strategic and Program Policy (SPP)	1
<input type="radio"/>	Office of the Assistant Deputy Minister, Strategic and Program Policy (SPP)	2

<input type="radio"/>	Office of the Chief Data Officer	3
<input type="radio"/>	Admissibility	4
<input type="radio"/>	Citizenship	5
<input type="radio"/>	Immigration	6
<input type="radio"/>	International and Intergovernmental Relations	7
<input type="radio"/>	Refugee Affairs	8
<input type="radio"/>	Research and Evaluation	9
<input type="radio"/>	Strategic Policy and Planning	10
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

S7. And where is your worksite?

<input type="radio"/>	National Headquarters (NHQ)	1
<input type="radio"/>	Regional office in Canada	2
<input type="radio"/>	Mission outside of Canada	3

[IF S7 = MISSION OUTSIDE OF CANADA]

S7a. Are you overseas locally engaged staff (LES)?

<input type="radio"/>	Yes	1
<input type="radio"/>	No	2

[IF S7 = MISSION OUTSIDE OF CANADA]

S7b. Where are you assigned?

<input type="radio"/>	Latin America and Caribbean	1
<input type="radio"/>	Middle East	2
<input type="radio"/>	North Asia	3
<input type="radio"/>	Northern Europe	4
<input type="radio"/>	South Asia	5
<input type="radio"/>	South East Asia and Oceania	6
<input type="radio"/>	Southern Europe and the Magreb	7
<input type="radio"/>	Sub-Saharan Africa	8
<input type="radio"/>	United States	9
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S7= REGIONAL OFFICE IN CANADA]

S7c. In which province or territory is your worksite located?

<input type="radio"/>	Alberta	1
<input type="radio"/>	British Columbia	2
<input type="radio"/>	Manitoba	3
<input type="radio"/>	New Brunswick	4

<input type="radio"/>	Newfoundland and Labrador	5
<input type="radio"/>	Northwest Territories	6
<input type="radio"/>	Nova Scotia	7
<input type="radio"/>	Nunavut	8
<input type="radio"/>	Ontario	9
<input type="radio"/>	Prince Edward Island	10
<input type="radio"/>	Quebec	11
<input type="radio"/>	Saskatchewan	12
<input type="radio"/>	Yukon	13

S8. How long have you been employed with IRCC?

<input type="radio"/>	Less than 1 year	1
<input type="radio"/>	1 – 2 years	2
<input type="radio"/>	3 – 5 years	3
<input type="radio"/>	6 – 10 years	4
<input type="radio"/>	More than 10 years	5

S9. What is your current position?

<input type="radio"/>	Executive	1
<input type="radio"/>	Manager/Team Lead/Supervisor	2
<input type="radio"/>	Employee	3
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

[IF S9 = MANAGER/TEAM LEAD/SUPERVISOR]

S9a. Do you have supervisory responsibilities like hiring, promoting and conducting performance reviews?

<input type="radio"/>	Yes	1
<input type="radio"/>	No	2

S10. What is your occupational group and level?

Occupational Group

[SEE APPENDIX FOR CODES, INCLUDE ALL CODES IN ALPHABETIC ORDER]

Level

[SEE APPENDIX FOR CODES, INCLUDE ALL CODES IN ALPHABETIC ORDER]

S11. What is your employment status?

<input type="radio"/>	Indeterminate	1
<input type="radio"/>	Term of more than six months	2
<input type="radio"/>	Term of six months or less	3
<input type="radio"/>	Student	4
<input type="radio"/>	Seasonal	5

<input type="radio"/>	Casual	6
<input type="radio"/>	As Required/On Call	7
<input type="radio"/>	Prefer not to say	99

S12. In your current positions or in within the past 5 years at IRCC, have you ever held a role that involved any of the following:

Please select all that apply.

<input type="checkbox"/>	Case-processing	1
<input type="checkbox"/>	Direct client contact	2
<input type="checkbox"/>	Designing case processing procedures/systems (AI)	3
<input type="radio"/>	None of the above [EXCLUSIVE]	98

S13. Do you currently or have you within the past 5 years worked outside of Canada as an IRCC employee?

<input type="checkbox"/>	Yes – I am/have had experience in a foreign post with the international network	1
<input type="checkbox"/>	Yes – I have other experience with the international network	2
<input type="radio"/>	No [EXCLUSIVE]	3

S14. Are you aware of any real or potential impacts of racism at IRCC?

<input type="checkbox"/>	Yes – I am aware of real or potential impacts of racism in the workplace at IRCC	1
<input type="checkbox"/>	Yes – I am aware of real or potential impacts of racism on service and program delivery at IRCC	2
<input type="radio"/>	No [EXCLUSIVE]	3

[SHOW IF S14=1,2]

S14a. Do you personally know of any specific experiences (whether your own or a colleague's) of reporting or escalating a racism-related issue?

<input type="checkbox"/>	Yes – related to racism in the workplace	1
<input type="checkbox"/>	Yes – related to the impact of racism on program and service delivery	2
<input type="radio"/>	No [EXCLUSIVE]	3

S15. For the focus group discussion, please select the language(s) you would be most comfortable participating in:

<input type="checkbox"/>	English	1
<input type="checkbox"/>	French	2

S16. What time of day would you be available to attend a 90-120-minute online discussion? Please check all that apply.

<input type="checkbox"/>	Morning (10AM - 12 AM) (EST)	1
<input type="checkbox"/>	Afternoon (2PM – 4PM) (EST)	2

S17. The group discussions and one-on-one interviews will take place between February 1st and February 15th, 2023. Are there any days of the week that do not work for you?

<input type="checkbox"/>	Monday	1
<input type="checkbox"/>	Tuesday	2
<input type="checkbox"/>	Wednesday	3
<input type="checkbox"/>	Thursday	4
<input type="checkbox"/>	Friday	5

S18. And finally, do you have access to technology that would allow you to participate in an online meeting?

<input type="radio"/>	Yes, I have access to the Internet through a computer or phone	1
<input type="radio"/>	No, but I have access to a phone and would be able to dial in	2
<input type="radio"/>	Neither of the above	3

Questionnaire de présélection des participants

Français / French

S1. Veuillez préciser votre groupe d'âge.

<input type="radio"/>	Moins de 18 ans	1
<input type="radio"/>	18 à 29 ans	2
<input type="radio"/>	30 à 39 ans	3
<input type="radio"/>	40 à 49 ans	4
<input type="radio"/>	50 à 59 ans	5
<input type="radio"/>	60 ans et plus	6
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre [REMERCIER ET TERMINER]	99

S2. Quel est votre sexe ? Le genre fait référence à une identité sociale et personnelle et peut être différent du sexe biologique de la personne.

<input type="radio"/>	Homme	1
<input type="radio"/>	Femme	2
<input type="radio"/>	Un autre genre	97
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre [REMERCIER ET TERMINER]	99

S3. Vous identifiez-vous comme Autochtone ? Aux fins de la présente question, le terme « autochtone » désigne les personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations, inuits ou métis.

<input type="radio"/>	Oui	1
<input type="radio"/>	Non	2
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[**AFFICHER SI S3=1**]

S3a. Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

<input type="checkbox"/>	Première Nation	1
<input type="checkbox"/>	Inuk (Inuit)	2
<input type="checkbox"/>	Métis	3
<input type="checkbox"/>	Je préfère ne pas répondre	99

S4. À quel(s) groupe(s) racial(aux) vous identifiez-vous ? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

La race est un terme utilisé pour classer les gens en groupes basés principalement sur des traits physiques tels que la couleur de la peau. Les catégories raciales ne sont pas basées sur la science ou la biologie, mais sur les différences que la société a créées, avec des conséquences importantes pour la vie

des gens. Les catégories raciales peuvent varier dans le temps et dans l'espace et peuvent chevaucher les groupes ethniques, culturels ou religieux.

<input type="checkbox"/>	Arabe	1
<input type="checkbox"/>	Noir	2
<input type="checkbox"/>	Asie centrale (p. ex. Kazakhstan, Ouzbékistan)	3
<input type="checkbox"/>	Chinois	4
<input type="checkbox"/>	Est-asiatique	5
<input type="checkbox"/>	Filipino	6
<input type="checkbox"/>	Autochtone	7
<input type="checkbox"/>	Latino-américain	8
<input type="checkbox"/>	Sud-Asiatique (p. ex. de Inde orientale, Pakistanais, Sri Lankais)	9
<input type="checkbox"/>	Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamiens, Cambodgiens, Laotiens, Thaïlandais)	10
<input type="checkbox"/>	Asiatique occidentale (p. ex. Iranien, Afghans)	11
<input type="checkbox"/>	Blanc	12
<input type="checkbox"/>	Un autre groupe racial [ENCADRÉ – NON OBLIGATOIRE]	97
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre [EXCLUSIF] [REMERCIER ET TERMINER]	99

S5. Quelle est votre religion ? **[RANDOMISER]**

<input type="radio"/>	Bouddhisme	1
<input type="radio"/>	Christianisme	2
<input type="radio"/>	Hindouisme	3
<input type="radio"/>	Judaïsme	4
<input type="radio"/>	Islamique	5
<input type="radio"/>	Sikhisme	6
<input type="radio"/>	Spiritualité traditionnelle (autochtone nord-américaine)	7
<input type="radio"/>	Une autre religion et/ou tradition spirituelle [ANCHOR]	97
<input type="radio"/>	Pas de religion et perspectives laïques [ANCHOR]	98
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre [ANCHOR]	99

S6. Dans quel secteur travaillez-vous ?

<input type="radio"/>	Afghanistan	1
<input type="radio"/>	Services ministériels	2
<input type="radio"/>	Secteur de la stratégie, services et innovation numériques (SSIN)	3
<input type="radio"/>	Exécutif	4
<input type="radio"/>	Finances, de la sécurité et de l'administration (CSD)	5
<input type="radio"/>	Opérations (OPS)	6
<input type="radio"/>	Établissement et intégration	7
<input type="radio"/>	Politique stratégique et de programmes	8

[SI S6 = AFGHANISTAN]

S6a. Dans quelle direction générale travaillez-vous ?

<input type="radio"/>	Bureau de la Sous-ministre adjointe, Afghanistan	1
<input type="radio"/>	Planification intégrée et coordination	2
<input type="radio"/>	Politique et mobilisation	3
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = SERVICES MINISTÉRIELS]

S6b. Dans quelle direction générale travaillez-vous ?

<input type="radio"/>	Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines et Sous-ministre adjointe, services ministériels	1
<input type="radio"/>	Affaires corporatives intégrées (DPPRP)	2
<input type="radio"/>	Changement organisationnel et académie d'apprentissage (COAA)	3
<input type="radio"/>	Opérations de gestion des personnes (OGP)	4
<input type="radio"/>	Gestion de l'effectif et du milieu de travail (GEMT)	5
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = DIGITAL STRATEGY, SERVICES AND INNOVATION (DSSI)]

S6c. Dans quelle direction générale travaillez-vous?

<input type="radio"/>	Bureau du dirigeant principal du numérique (DPN) et sous-ministre adjoint principal, Secteur de la stratégie numérique, des services et de l'innovation (SNSI)	1
<input type="radio"/>	Bureau de la dirigeante principale de l'information (DPI) et sous-ministre adjointe, Secteur de la stratégie numérique, des services et de l'innovation (SNSI)	2
<input type="radio"/>	Stratégie numérique	3
<input type="radio"/>	Gestion de projets et de programmes de l'entreprise (DGGPPE)	4
<input type="radio"/>	Opérations de la TI	5
<input type="radio"/>	Autorité de conception des programmes	6
<input type="radio"/>	Exécution du programme	7
<input type="radio"/>	Bureau de la Transformation	8
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = EXECUTIVE]

S6d. Dans quelle direction générale travaillez-vous?

<input type="radio"/>	Bureau de la Sous-ministre & Bureau de la Sous-ministre déléguée	1
<input type="radio"/>	Bureau de la Directrice exécutive et avocate générale principale	2
<input type="radio"/>	Bureau de la Dirigeante principale de la vérification	3

<input type="radio"/>	Groupe de travail anti-racisme	4
<input type="radio"/>	Communications	5
<input type="radio"/>	Bureau de résolution de conflits	6
<input type="radio"/>	Avenir du travail	7
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = FINANCE, SECURITY AND ADMINISTRATION (SDO)]

S6e. Dans quelle direction générale travaillez-vous?

<input type="radio"/>	Bureau du sous-ministre adjoint, Finances, de la sécurité et de l'administration (CSD)	1
<input type="radio"/>	Administration, sécurité et installations (DPS)	2
<input type="radio"/>	Opérations financières, approvisionnements & ADPF	3
<input type="radio"/>	Partenariat financier	4
<input type="radio"/>	Stratégie financière et ADPF	5
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = OPERATIONS (OPS)]

S6f. Dans quelle direction générale travaillez-vous?

<input type="radio"/>	Bureau du Sous-ministre adjoint principal, Opérations	1
<input type="radio"/>	Bureau de la Sous-ministre adjointe, Opérations	2
<input type="radio"/>	Règlement des cas	3
<input type="radio"/>	Réseau centralisé	4
<input type="radio"/>	Programmes de citoyenneté et de passeport (PCP)	5
<input type="radio"/>	Expérience client	6
<input type="radio"/>	Modernisation des plateformes numériques - phase 3	7
<input type="radio"/>	Réseau national	8
<input type="radio"/>	Orientation du programme d'immigration	9
<input type="radio"/>	Gestion des risques pour l'intégrité	10
<input type="radio"/>	Réseau international	11
<input type="radio"/>	Gestion des litiges	12
<input type="radio"/>	Migration et santé	13
<input type="radio"/>	Planification et rendement des opérations	14
<input type="radio"/>	Opérations stratégiques en matière de réinstallation et d'asile (OSRA)	15
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = SETTLEMENT AND INTEGRATION (SIS)]

S6g. Dans quelle direction générale travaillez-vous ?

<input type="radio"/>	Bureau de la sous-ministre adjointe, établissement et l'intégration	1
<input type="radio"/>	Établissement pour l'Afghanistan	2
<input type="radio"/>	Immigration francophone	3
<input type="radio"/>	Politiques de l'établissement et de l'intégration	4

<input type="radio"/>	Réseau de l'établissement	5
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[IF S6 = STRATEGIC AND PROGRAM POLICY (SPP)]

S6h. Dans quelle direction générale travaillez-vous ?

<input type="radio"/>	Bureau de la sous-ministre adjointe principale, Politiques stratégiques et de programmes	1
<input type="radio"/>	Bureau de la sous-ministre adjointe, Politiques stratégiques et de programmes	2
<input type="radio"/>	Bureau du dirigeant principal des données	3
<input type="radio"/>	Admissibilité	4
<input type="radio"/>	Citoyenneté	5
<input type="radio"/>	Immigration	6
<input type="radio"/>	Relations internationales et intergouvernementales	7
<input type="radio"/>	Affaires des réfugiés	8
<input type="radio"/>	Recherche et évaluation	9
<input type="radio"/>	Politique stratégique et de planification	10
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

S7. Où se situe votre lieu de travail ?

<input type="radio"/>	Siège social national	1
<input type="radio"/>	Bureau régional au Canada	2
<input type="radio"/>	Mission à l'extérieur du Canada	3

[SI S7 = MISSION À L'EXTÉRIEUR DU CANADA]

S7a. Êtes-vous un employé recruté sur place (ERP) ?

<input type="radio"/>	Oui	1
<input type="radio"/>	Non	2

[SI S7 = MISSION À L'EXTÉRIEUR DU CANADA]

S7b. Où avez-vous été affecté(e) ?

<input type="radio"/>	Amérique latine et Caraïbes	1
<input type="radio"/>	Moyen-Orient	2
<input type="radio"/>	Asie du Nord	3
<input type="radio"/>	Europe du Nord	4
<input type="radio"/>	Asie du Sud	5
<input type="radio"/>	Asie du Sud-Est et Océanie	6
<input type="radio"/>	Europe du Sud et Maghreb	7
<input type="radio"/>	Afrique subsaharienne	8
<input type="radio"/>	États-Unis	9
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[SI S7= BUREAU RÉGIONAL AU CANADA]

S7c. Dans quelle province ou quel territoire votre lieu de travail est-il situé ?

<input type="radio"/>	Alberta	1
<input type="radio"/>	Colombie-Britannique	2
<input type="radio"/>	Manitoba	3
<input type="radio"/>	Nouveau-Brunswick	4
<input type="radio"/>	Terre-Neuve-et-Labrador	5
<input type="radio"/>	Territoires du Nord-Ouest	6
<input type="radio"/>	Nouvelle-Écosse	7
<input type="radio"/>	Nunavut	8
<input type="radio"/>	Ontario	9
<input type="radio"/>	Île-du-Prince-Édouard	10
<input type="radio"/>	Québec	11
<input type="radio"/>	Saskatchewan	12
<input type="radio"/>	Yukon	13

S8. Depuis combien de temps travaillez-vous à IRCC?

<input type="radio"/>	Moins de 1 an	1
<input type="radio"/>	1 – 2 ans	2
<input type="radio"/>	3 – 5 ans	3
<input type="radio"/>	6 – 10 ans	4
<input type="radio"/>	Plus de 10 ans	5

S9. Quel est votre poste actuel ?

<input type="radio"/>	Exécutif	1
<input type="radio"/>	Gestionnaire/Chef d'équipe/Superviseur	2
<input type="radio"/>	Employé	3
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

[SI S9 = GESTIONNAIRE/CHEF D'ÉQUIPE/SUPERVISEUR]

S9a. Avez-vous des responsabilités en matière de dotation telles que l'embauche, la promotion et la réalisation d'évaluations de rendement ?

<input type="radio"/>	Oui	1
<input type="radio"/>	Non	2

S10. Quel est votre groupe professionnel et votre niveau?

Groupe professionnel

[VOIR L'ANNEXE POUR LES CODES, INCLURE TOUS LES CODES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE]

Niveau

[VOIR L'ANNEXE POUR LES CODES, INCLURE TOUS LES CODES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE]

S11. Quel est votre statut d'emploi?

<input type="radio"/>	Indéterminé	1
<input type="radio"/>	Contrat à terme de plus de six mois	2
<input type="radio"/>	Contrat à terme de six mois ou moins	3
<input type="radio"/>	Étudiant	4
<input type="radio"/>	Saisonnier	5
<input type="radio"/>	Travailleur occasionnel	6
<input type="radio"/>	Au besoin/sur appel	7
<input type="radio"/>	Je préfère ne pas répondre	99

S12. Dans vos postes actuels ou au cours des 5 dernières années à IRCC, avez-vous déjà occupé un rôle qui impliquait l'un des éléments suivants :

Veillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

<input type="checkbox"/>	Traitement des dossiers clients	1
<input type="checkbox"/>	Contact direct avec les clients	2
<input type="checkbox"/>	Conception des procédures ou des systèmes informatisés de traitement des dossiers (IA)	3
<input type="radio"/>	Aucune des réponses ci-dessus [EXCLUSIF]	98

S13. Travaillez-vous actuellement, ou au cours des 5 dernières années avez-vous travaillé à l'extérieur du Canada en tant qu'employé d'IRCC ?

<input type="checkbox"/>	Oui – je suis/j'ai eu de l'expérience dans un poste à l'étranger avec le réseau international	1
<input type="checkbox"/>	Oui – J'ai eu d'autres expériences avec le réseau international	2
<input type="radio"/>	Non [EXCLUSIF]	3

S14. Êtes-vous au courant de répercussions, qu'ils soient réels ou potentiels, du racisme à IRCC ?

<input type="checkbox"/>	Oui – Je suis au courant de répercussions réelles ou potentielles du racisme en milieu de travail à IRCC	1
<input type="checkbox"/>	Oui – Je suis au courant de répercussions réelles ou potentielles du racisme sur la prestation des services ou l'exécution des programmes à IRCC	2
<input type="radio"/>	Non [EXCLUSIF]	3

[AFFICHER SI S14=1,2]

S14a. Êtes-vous personnellement au courant d'expériences spécifiques (que ce soit la vôtre ou celle d'un collègue) de signalement ou d'escalade d'un problème lié au racisme ?

<input type="checkbox"/>	Oui – lié au racisme en milieu de travail	1
<input type="checkbox"/>	Oui – lié à l'incidence du racisme sur la prestation des services ou l'exécution des programmes	2
<input type="radio"/>	Non [EXCLUSIF]	3

S15. Pour la discussion de groupe, veuillez sélectionner la ou les langues dans lesquelles vous seriez le plus à l'aise de participer :

<input type="checkbox"/>	Anglais	1
<input type="checkbox"/>	Français	2

S16. À quelle heure de la journée seriez-vous disponible pour assister à une discussion en ligne de 90 à 120 minutes ? Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.

<input type="checkbox"/>	Matin (10 h - 12 h) (HNE)	1
<input type="checkbox"/>	Après-midi (14h – 16h) (HNE)	2

S17. Les discussions de groupe et les entrevues individuelles auront lieu entre le 1er et le 15 février 2023. Y a-t-il des jours de la semaine qui ne fonctionnent pas pour vous ?

<input type="checkbox"/>	Lundi	1
<input type="checkbox"/>	Mardi	2
<input type="checkbox"/>	Mercredi	3
<input type="checkbox"/>	Jeudi	4
<input type="checkbox"/>	Vendredi	5

S18. Et enfin, avez-vous accès aux outils nécessaires pour participer à une réunion en ligne ?

<input type="radio"/>	Oui, j'ai accès à Internet via un ordinateur ou un téléphone	1
<input type="radio"/>	Non, mais j'ai accès à un téléphone et je pourrai m'y joindre	2
<input type="radio"/>	Ni l'un ni l'autre de ces éléments	3