



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Recherche qualitative sur l'antiracisme auprès des employés d'IRCC 2022-2023

Sommaire exécutif

Préparé pour : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Nom du fournisseur : Pollara Strategic Insights

Numéro du contrat : CW2250771

Valeur du contrat : 99 779 \$ (y compris la TVH)

Date d'attribution : 02-12-2022

Date de livraison : 31-03-2023

Numéro d'enregistrement : ROP-085-22

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec IRCC à :

IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca

This report is also available in English.

Canada 

Droit d'auteur

La présente recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'une série de discussions qualitatives en groupe menées par Pollara Strategic Insights au nom du ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC). Cette étude a consisté en 15 discussions de groupe en ligne et en 6 entrevues approfondies auxquelles ont participé au total 62 employés d'IRCC. L'étude visait à comprendre les expériences actuelles de racisme au sein du Ministère et à connaître les perceptions de la gestion du racisme en milieu de travail par la direction et à recueillir des propositions de changements à apporter aux politiques et aux pratiques à l'avenir.

Cette publication est aussi disponible en anglais sous le titre : IRCC 2022-23 Anti-Racism Employee Qualitative Research.

Cette publication peut être reproduite à des fins non commerciales uniquement. Une autorisation écrite préalable doit être obtenue auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Pour obtenir plus de renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada par courriel à IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca ou encore à l'adresse suivante :

Direction générale des communications
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
Tour Jean-Edmonds Sud
365, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 1L1

Numéro de catalogue : Ci4-244/2023F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) : 978-0-660-48413-6

Publications connexes (numéro d'enregistrement : ROP-085-22) :

Numéro de catalogue : Ci4-244/2021E-PDF (sommaire exécutif en anglais)

ISBN : 978-0-660-48412-9

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023

Résumé

Contexte et objectifs

La Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 (2021-2024) d'IRCC énonce plusieurs engagements concrets visant à continuer de définir les répercussions injustes et néfastes du racisme systémique au sein du Ministère et à éliminer les obstacles à l'équité et à l'inclusion des personnes racisées au Canada. L'engagement continu auprès des employés pour recueillir des commentaires et des perspectives représente la pierre angulaire de ces efforts.

À ce titre, IRCC a réalisé une deuxième enquête sur l'antiracisme auprès des employés à l'automne 2022 et a chargé Pollara Strategic Insights de mener une étude qualitative de suivi, dont les résultats font l'objet du présent rapport.

La Recherche qualitative sur l'antiracisme auprès des employés d'IRCC 2022-2023 a été conçue pour permettre au Ministère d'approfondir les expériences vécues par les employés en matière de racisme, ce qui n'est pas possible avec les enquêtes ministérielles sur l'antiracisme. Elle procure également un canal indépendant et confidentiel par lequel les employés d'IRCC peuvent, en toute sécurité, faire part de leurs commentaires au Ministère et au sujet de ce dernier.

Les objectifs de cette étude comprenaient notamment l'exploration de ce qui suit :

- Expériences de racisme vécues par les employés d'IRCC
- Opinions sur le racisme dans les politiques, les programmes ou les pratiques d'IRCC
- Les moyens par lesquels IRCC peut apporter des améliorations.

Les résultats de cette recherche ont pour but d'aider IRCC à déterminer les domaines à améliorer au sein du Ministère et de permettre aux employés de donner leur avis sur la manière dont ces améliorations devraient être apportées.

Méthode

Nous avons recommandé une méthode hybride pour cette étude afin de maximiser notre capacité à atteindre simultanément trois objectifs clés, à savoir :

- recevoir les commentaires du plus grand nombre possible de participants, tout en
- créant un espace sécuritaire pour que les participants puissent s'exprimer pleinement, et
- en donnant le temps d'approfondir certains sujets (tels que les expériences de signalement et de transmission aux échelons supérieurs des incidents racistes, les répercussions du racisme sur la conception et la prestation des programmes et des services, et les expériences de racisme dans les affectations à l'étranger) que nous n'avions pu qu'aborder brièvement dans l'étude précédente.

Cette année, les participants ont été choisis parmi ceux qui ont répondu à un appel lancé dans tout le Ministère les invitant à participer à l'étude. Les personnes ayant manifesté leur intérêt ont reçu un questionnaire à remplir, dans lequel il leur était notamment demandé de se classer en fonction de leur âge, de leur identité sexuelle, de leur race, de leur appartenance religieuse, de leur direction générale et de leur niveau d'emploi, ainsi que de leurs connaissances et de leur expérience dans les domaines susmentionnés. Le nombre de groupes de discussion et d'entrevues approfondies ainsi que leur composition, qui est résumée ci-dessous, ont été déterminés en fonction de la taille et des caractéristiques de ce groupe de volontaires.

Tableau 1 : Nombre et composition des consultations de recherche

Caractéristiques communes des participants	Nombre de groupes de discussion	Nombre d'entrevues approfondies
Employés faisant partie des cadres intermédiaires/ayant une expérience décisionnelle en matière d'embauche et de promotion	1	2
Employés ayant une connaissance de l'impact du racisme sur la prestation de programmes et de services – Opérations (OPS)	1	
Employés ayant une connaissance des répercussions du racisme sur la prestation de programmes et de services – Politique stratégique et de programme (PSP) et Secteur de la stratégie numérique, des services et de l'innovation (SSNSI)	1	
Employés racisés ayant une expérience actuelle ou passée en matière d'affectations à l'étranger	1	2
Cadres (dont certains ont une expérience actuelle ou passée dans des affectations à l'étranger)	1	2
Employés noirs	3 (dont 1 en français)	
Employés non noirs racisés	3 (dont 1 en français)	
Employés autochtones	1	
Employés blancs	2	
Employés issus de minorités religieuses	1	
Nombre total de séances	15	6

Au total, 15 groupes de discussion en ligne d'une durée de deux heures et six autres entrevues individuelles approfondies en ligne d'une durée de 20 à 40 minutes ont été menés auprès d'un échantillon représentatif d'employés d'IRCC à différents niveaux de l'organisation et dans plusieurs directions générales, y compris des employés des opérations, des services à la clientèle, des politiques et de l'élaboration des programmes, ainsi que des services internes tels que les ressources humaines et les finances. Au total, 62 employés ont participé à cette étude. Les séances ont eu lieu du 6 au 21 février 2023.

Les tableaux ci-dessous fournissent des renseignements supplémentaires sur les caractéristiques démographiques des participants.

Tableau 2 : Nombre de participants par race

Autochtone	2
Personne noire	21
Personne non noire racisée	26
Personne blanche	11
Non indiqué	2

TABLEAU 3 : Nombre de participants par sexe

Femme	45
-------	----

Homme	15
Autre sexe	2

TABLEAU 4 : Nombre de participants par religion

Christianisme	25
Bouddhisme	2
Hindouisme	3
Islam	3
Judaïsme	1
Sikhisme	4
Spiritualité traditionnelle (autochtone d'Amérique du Nord)	1
Autre religion ou tradition spirituelle	6
Pas de religion et perspectives laïques	15
Préfère ne pas répondre	2

Compte tenu de la nature confidentielle de la discussion, comme c'est souvent le cas dans les groupes de discussion des employés, ces séances n'ont pas été enregistrées. Les conclusions présentées dans ce document sont le produit des notes détaillées prises par l'équipe de Pollara. Il convient également de noter que, conformément aux conventions de recherche, certains renseignements qui nous ont été communiqués pourraient devoir être masqués ou dissimulés afin de protéger la confidentialité et l'anonymat des répondants.

En raison de la nature qualitative de cette étude, les résultats ne peuvent être extrapolés à un public plus large et devraient donc être considérés comme indicatifs plutôt que définitifs. En outre, même si les participants ont été choisis au hasard à partir d'une liste de participants potentiels, cette liste a été générée au moyen d'un processus d'adhésion plutôt que par une sélection aléatoire. Par conséquent, l'échantillon d'employés qui ont participé ne peut être considéré comme représentatif de tous les employés d'IRCC.

Nom du fournisseur : Pollara Strategic Insights

Numéro du contrat : CW2250771

Valeur du contrat : 99 779 \$ (y compris la TVH)

Date d'attribution : 02-12-2022

Date de livraison : 31-03-2023

Attestation de neutralité politique

J'atteste, par les présentes, à titre d'agent principal de Pollara Strategic Insights, que les produits livrables sont en tous points conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans la Politique sur les communications et l'image de marque et dans la Directive sur la gestion des communications.

Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas de renseignements sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l'évaluation du rendement d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé :



Craig Worden
Président
Pollara Strategic Insights

Résumé des constatations

Les participants de cette recherche estiment qu'IRCC devrait être le Ministère qui donne l'exemple, et un nombre d'entre eux sont fiers de travailler pour un ministère qui le fait.

Les participants signalent de nombreux signes de progrès depuis 2021, le plus important étant la reconnaissance apparente, par les actions et les communications du Groupe de travail anti-racisme (GTAR) et de certains cadres supérieurs du Ministère, que le racisme est un problème réel à IRCC et qu'il faut s'y attaquer. Cela a permis de passer de l'agitation du drapeau rouge à la réflexion sur des solutions.

Les participants indiquent que bien qu'il y ait eu des progrès visibles dans certains domaines, tels que l'augmentation des occasions de parler du racisme et l'augmentation naissante de la représentation raciale dans les postes à responsabilité, ils sentent qu'il y a encore beaucoup à faire, en particulier dans les domaines considérés comme essentiels à la transformation de l'organisation.

- Tout d'abord, les participants estiment qu'IRCC doit garantir un niveau de base de sensibilisation aux préjugés et de compétence interculturelle dans l'ensemble de l'organisation, en faisant de cette sensibilisation et de l'engagement à respecter les valeurs de lutte contre le racisme du Ministère une condition préalable à l'embauche et aux promotions. Bon nombre d'entre eux ajoutent que cela doit s'accompagner d'une volonté de licencier les employés qui ne répondent pas à ces critères.
- Les participants considèrent que le seul mécanisme fiable pour signaler et transmettre aux échelons supérieurs les incidents de racisme à IRCC est à travers une entité externe, que beaucoup comparent à un ombudsman. Ils veulent un organisme indépendant qui puisse recevoir et examiner les plaintes de manière anonyme et qui soit habilité à imposer des conséquences et à rendre compte du nombre de cas, de leur évolution et des résultats globaux.
- En ce qui concerne l'augmentation de la représentation raciale au sein des échelons supérieurs du Ministère, les participants insistent sur la nécessité :
 - De communiquer cet objectif de manière à éviter de donner l'impression de faire passer la race avant la compétence, mais aussi à faire comprendre que l'intention consiste à corriger les préjugés qui pénalisent les employés racisés *en dépit* de leurs compétences.
 - De tenir les professionnels des ressources humaines responsables de la supervision et de l'accompagnement des gestionnaires tout au long des processus de recrutement afin de s'assurer que les préjugés raciaux n'ont pas d'incidence sur la sélection des employés.

- D'accroître la transparence sur ce qu'il faut pour réussir dans les processus de recrutement interne.
- De mettre en œuvre des plans de perfectionnement professionnel pour les employés.
- D'accroître le soutien au mentorat et au parrainage des employés racisés;
- D'améliorer l'accès aux rôles non opérationnels, à la formation linguistique et aux postes de haut niveau en dehors de la région de la capitale nationale.
- Lorsqu'il s'agit de minimiser les répercussions du racisme sur la prestation des programmes et des services, les participants estiment qu'IRCC devrait :
 - Se soumettre pleinement à un processus de réévaluation des hypothèses qui sous-tendent les procédures et les politiques de traitement des dossiers et évaluer les répercussions des autres hypothèses afin de choisir consciemment celles qui sont le plus harmonisées avec les valeurs du Ministère;
 - Veiller à ce qu'une analyse adéquate des répercussions du racisme précède le développement de solutions automatisées, un objectif que plusieurs estiment difficile à atteindre compte tenu de la pression actuelle imposée à IRCC par l'augmentation des objectifs en matière d'immigration.
- Enfin, les participants sentent qu'il est urgent de prendre des mesures concrètes pour enquêter sur les employés et les gestionnaires du Réseau international dont les comportements et les communications apparemment racistes continuent de créer un environnement de travail toxique dans les bureaux à l'étranger et d'avoir une incidence sur la manière dont le Ministère est représenté dans les bureaux à l'étranger et de gérer ces fonctionnaires.

En résumé, deux ans plus tard, les participants sentent que la confiance à l'égard du Groupe de travail anti-racisme reste forte et les communications du Ministère ont créé un changement positif dans le climat interne. Toutefois, les participants souhaitent désormais que des mesures plus fermes soient prises pour relever certains des défis les plus difficiles que pose la transformation organisationnelle.