



# Groupes de discussion des employés d'IRCC sur l'antiracisme

## Sommaire

### Préparé pour : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Nom du fournisseur : Pollara Strategic Insights  
Numéro du contrat : B8815-21-0132/001/CY  
Valeur du contrat : 59 207,50 \$ (y compris la TVH)  
Date d'attribution : 2021-02-17  
Date de livraison : 2021-06-23

Numéro d'enregistrement : POR 122-20

Pour obtenir plus de renseignements sur ce rapport, communiquez avec IRCC par courriel à :  
[IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca](mailto:IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca)

This report is also available in English.

## 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 comprenait 10 groupes de discussion auxquels ont participé 54 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.

This publication is also available in English under the title : **IRCC Anti-Racism Employee Focus Groups**

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, communiquez avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada par courriel à [IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca](mailto:IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca) ou 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** : Ci4-224/2021F-PDF

**Numéro international normalisé du livre (ISBN)** : 978-0-660-39994-2

**Publications connexes (numéro d'enregistrement : POR 122-20) :**

Numéro de catalogue : Ci4-224/2021E-PDF (rapport final, français)

ISBN : 978-0-660-39993-5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2021

## Sommaire

### Contexte et objectifs

À la suite des répercussions du meurtre de George Floyd aux États-Unis, IRCC, comme de nombreuses autres organisations publiques et privées au Canada, a entamé un examen approfondi de l'environnement interne du Ministère dans une perspective d'antiracisme. Un sondage mené auprès des employés en 2020 a révélé que les perceptions de l'existence et de la nature du racisme au sein du Ministère variaient considérablement selon l'origine raciale et ethnique des répondants et que des proportions importantes d'employés racialisés estiment que le racisme est un problème au sein du Ministère.

Par conséquent, il a été établi que des groupes de discussion devraient avoir lieu pour mieux comprendre les réalités qui sous-tendent les résultats du sondage.

Les principaux objectifs de cette étude, qui porte sur les observations recueillies dans le cadre des groupes de discussion, sont les suivants :

- mieux comprendre les répercussions et la nature du racisme observé ou vécu au sein du Ministère;
- cerner les forces et les lacunes des mécanismes actuellement en place pour lutter contre le racisme et prévenir celui-ci;
- recueillir des commentaires sur la création de programmes et de politiques qui permettront de gérer efficacement le racisme à IRCC et ses répercussions.

### Méthode

Dix groupes de discussion en ligne de deux heures ont été tenus auprès d'un échantillon représentatif d'employés d'IRCC de divers niveaux de l'organisation. Au total, 54 employés ont participé aux groupes. Les groupes de discussion ont eu lieu du 18 au 26 mars 2021.

Les participants ont été choisis parmi les employés qui, lorsqu'ils ont répondu au sondage sur l'antiracisme, avaient mentionné qu'ils accepteraient de participer à une étude de suivi au besoin, ainsi que parmi les employés qui se sont portés volontaires à la suite d'un appel interne lancé au sein du Ministère. Les personnes qui ont manifesté un intérêt à participer aux groupes de discussion ont reçu un questionnaire à remplir qui nous a permis, entre autres choses, de séparer les participants en fonction de leur auto-identification, dans les groupes décrits ci-dessous. Les participants comprenaient des employés racialisés et non racialisés et des employés de divers secteurs du Ministère, y compris des personnes qui travaillent au sein des opérations, du service à la clientèle et de l'élaboration de politiques et de programmes, ainsi que des services internes comme les ressources humaines et les finances.

Voici la composition du groupe et le calendrier des groupes de discussion :

NUMÉRO DE GROUPE	DATE	HEURE	COMPOSITION DU GROUPE
1	18 mars	10 h à 12 h	Noirs
2	18 mars	14 h à 16 h	Sud-Asiatiques
3	22 mars	10 h à 12 h	Est-Asiatiques
4	23 mars	14 h à 16 h	Noirs
5	24 mars	10 h à 12 h	Personnes d'origine mixte
6	24 mars	14 h à 16 h	Personnes non racialisées
7	25 mars	10 h à 12 h	Personnes autochtones, noires et de couleur (mixte)
8	25 mars	14 h à 16 h	Noirs
9	26 mars	10 h à 12 h	Sud-Asiatiques/Personnes autochtones, noires et de couleur (mixte)
10	26 mars	14 h à 16 h	Noirs (séance menée en français)

Chaque discussion de groupe comptait de cinq à huit participants et les groupes de discussion ont eu lieu en ligne. Le présent rapport comprend également les observations recueillies au cours d'un entretien téléphonique approfondi de suivi auprès d'un répondant qui n'a pas pu participer au groupe de discussion alors que sa présence était prévue au départ. 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 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 sélection aléatoire. Par conséquent, l'échantillon d'employés qui ont participé ne peut être considéré comme représentatif de tous les employés d'IRCC.

Valeur du contrat pour cette étude : 59 207,50 \$.

## Résumé des constatations

***Les expériences de racisme à IRCC comprennent des microagressions, des préjugés dans l'embauche et la promotion, ainsi que des préjugés dans la prestation des programmes, des politiques et du service à la clientèle d'IRCC.***

Les participants ont partagé un grand nombre d'exemples précis de racisme observés à IRCC, et ont également communiqué les causes de celui-ci. Ils comprennent ce qui suit sans toutefois s'y limiter :

- Les microagressions vont de commentaires bien intentionnés ayant des répercussions blessantes à des clichés ouvertement racistes.
- Les sources de discrimination dans l'embauche vont des exigences de présélection qui sont biaisées en défaveur des candidats racialisés et des critères de sélection qui ne protègent pas suffisamment contre les préjugés implicites jusqu'à l'emplacement des postes de direction dans des endroits où le bassin de candidats racialisés qualifiés est susceptible d'être peu important (sans dédommagement pour la réinstallation ou efforts de recrutement dans des métropoles plus diversifiées).
- Les expériences de discrimination dans l'accès à des occasions de perfectionnement professionnel, dont les causes soupçonnées vont des conditions de travail qui découragent la prolongation des possibilités de formation et de perfectionnement aux endroits où la prévalence d'employés racialisés est élevée, à ce qui est perçu comme des exemples flagrants de subversion des critères de sélection afin de désavantager les employés racialisés.
- Les préjugés raciaux dans l'application des programmes, des politiques et du service à la clientèle d'IRCC, qui sont considérés comme découlant de préjugés implicites parmi les décideurs, ainsi que de pratiques administratives qui introduisent des préjugés ou le potentiel de préjugés au fil du temps.

***De plus, les employés brossent le portrait d'une organisation aux prises avec des défis au chapitre de la culture organisationnelle.***

- La direction dispose de peu de directives claires ou de formation sur la façon de traiter les signalements de racisme.
- Des situations de racisme antérieures qui n'ont fait l'objet d'aucune vérification, ce qui décourage les témoins et les victimes de s'exprimer ou de chercher à obtenir un dédommagement.
- Il existe un profond déséquilibre dans la représentation raciale au sein de la direction, ce qui nuit à la réalisation de progrès dans la lutte contre le racisme au sein du Ministère.

Dans ces circonstances, les initiatives antiracistes d'IRCC sont d'abord accueillies avec scepticisme. **Il faudra adopter des mesures audacieuses et décisives pour convaincre les employés que la direction est vraiment déterminée à ce que les choses changent.**