

AMSSA
Strengthening Diversity In BC

IRCC BCY VIRTUAL SUMMIT

Framing Anti-Racism through Government Initiatives
January 28- 29, 2021 | Zoom

Sommet virtuel d'IRCC de la Colombie-Britannique et du Yukon

Encadrer la lutte contre le racisme au moyen d'initiatives gouvernementales
Les 28 et 29 janvier 2021 | Zoom

Financé par :  Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada


Funded by:  Immigration, Refugees and Citizenship Canada

1

Indigenous Land Acknowledgement

Reconnaissance des terres autochtones

2

	Funded by:	Financé par :
	Immigration, Refugees and Citizenship Canada	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

3

Speaker / Conférencier

Farah Boisclair
Director, Anti-Racism Task Force, Immigration, Refugees,
Citizenship Canada /
Directrice, Groupe de travail antiracisme, Immigration, réfugiés et
citoyenneté Canada



4

IRCC's Anti-Racism Task Force

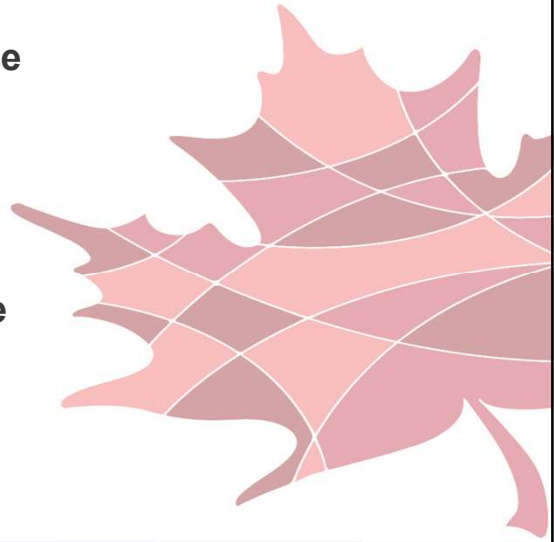
Anti-Racism Plenary, BC/Yukon Virtual Summit

January 28, 2021

Groupe de travail anti-racisme d'IRCC

Séance plénière sur la lutte contre le racisme,
C.B.-Yukon Sommet virtuel

28 janvier 2021



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Canada

5

The Journey / Le parcours



- 1** Mandate / Mandat
- 2** Objectives / Objectifs
- 3** Employee engagement
Engagement des employés
- 4** What's next?
Prochaines étapes

6

Mandate / Mandat



PHOTO – courtoisie.

- Created to **imagine a world where equity is possible...**
- ...to **recommend anti-racism strategies** for Black, Indigenous and racialized people...
- ...which will create inclusive spaces, provide greater access, promote equity and address systemic racism **in our policies, programs and service delivery.**
- Conçu pour **imaginer un monde où l'équité est possible....**
- ...pour **recommander des stratégies antiracistes** pour les personnes Noires, Autochtones et les Personnes Racialisées...
- ...pour favoriser des espaces inclusifs, rendre plus accessible, promouvoir l'équité et s'aborder contre le racisme systémique **dans nos politiques, programmes et prestation de services.**

7

Draft Guiding Principles / Ébauches des principes directeurs

Account for our shortcomings and share our progress openly

Engage in open, honest and brave discussions about racism, discrimination and reconciliation

Analyze evidence to identify, unpack and dismantle harmful structures, behaviours and norms. Intersectional lines, including race, gender identity, class, orientation, etc. will be explored

Learn from our history, our failures and the lived experiences of Black and Indigenous peoples to understand what racism is, where it comes from, how it functions and why it is perpetuated

Promote anti-racist values, allies and initiatives

Respect each other's culture, gender, class, orientation, racial, and religious differences

Act consciously and consistently, to set sustainable strategies aimed to remove systemic barriers, challenge oppression in all its forms and empower those most in need

Equip leaders and employees to build cultural competence, to ask the right questions and to be part of the solution

Rendre compte de nos faiblesses et partager notre progrès ouvertement

Participer à des discussions de façon ouverte, honnêtes et courageuse au sujet du racisme, de la discrimination et la réconciliation

Analyser les données pour identifier et éliminer les structures, les comportements et les normes nuisibles. Les lignes intersectionnelles, notamment la race, l'identité sexuelle, la classe, l'orientation, etc. seront examinées.

Apprendre de notre histoire, de nos échecs et des expériences vécues par les peuples Noirs et Indigènes afin de comprendre le racisme, d'où il vient, comment il fonctionne et pourquoi il se perpétue

Promouvoir les valeurs, alliés et initiatives anti-racistes

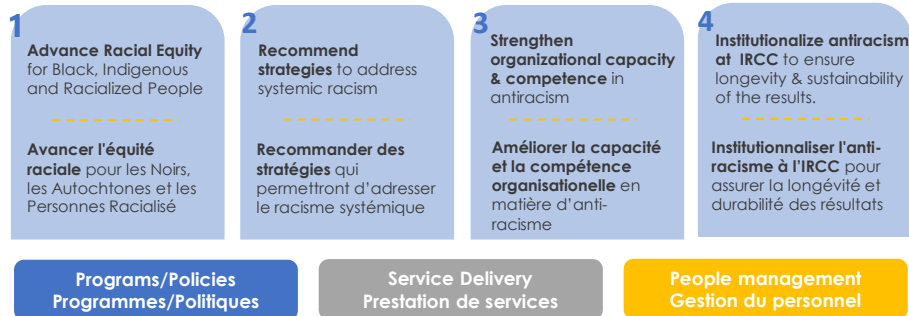
Respecter les différences: race, cultures, religions, identité sexuelle, orientation sexuelle

Agir de façon consciente et constante afin de mettre en place des stratégies durables qui visent à éliminer les obstacles systémiques, dénoncer toute forme d'oppression et valoriser ceux et celles en besoins

Équiper les cadres et les employés pour qu'ils développent des compétences culturelles, pour qu'ils posent les bonnes questions et pour qu'ils fassent leur part parmi la solution

8

Objectives / Objectifs



How are we going to get there?

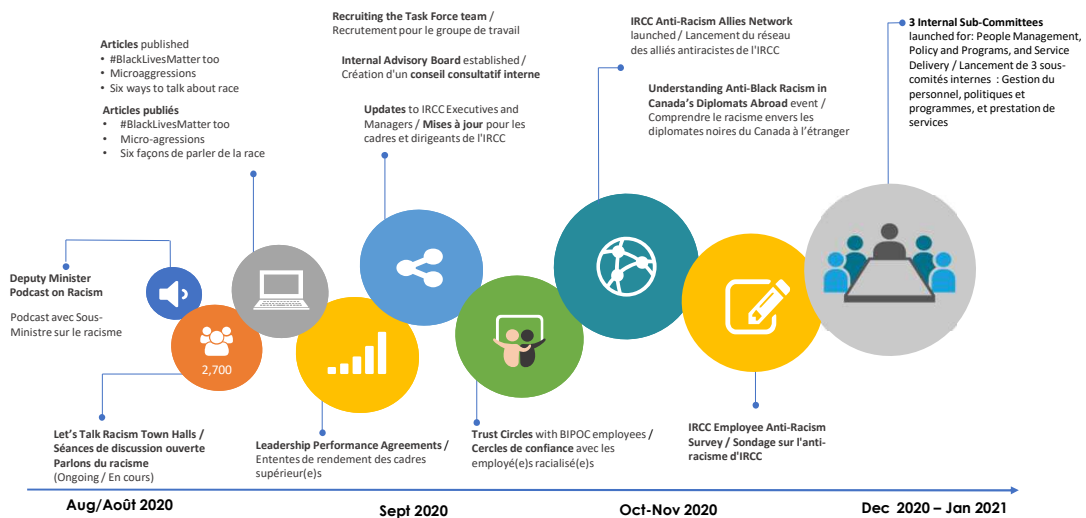
- A commitment supported with action (by all)
- Gathering Evidence
- Leadership Accountability
- Educate and understand how oppression works (inward-looking mentality/introspection)
- Believe sincerely that diversity is our strength and not a checkbox
- Measuring impact rather than intent
- Active search for discomfort
- Culture change management

Comment allons-nous y arriver ?

- Un engagement soutenu par des actions (par tout le monde)
- Rassembler des preuves
- Responsabilité des dirigeants
- Sensibiliser les gens à l'oppression (mentalité d'introspection)
- Croire sincèrement que la diversité est notre force et non une case à cocher
- La mesure de l'impact plutôt que de l'intention
- Recherche active d'inconfort
- Gestion du changement de culture

9

The Journey Begins Within Le parcours commence à l'intérieur de soi



10

What are some of the **microaggressions** that our staff have encountered or witnessed?

Quelles sont les **micro-agressions** que notre personnel a subi ou dont il a été témoin?

Town Hall / Séance de discussion

Questions Polls / Sondage

Type your question / Tapez votre question

- Anonymous / Anonyme** 15
- Constantly being asked "Where are you really from?"
On me demande constamment « D'où venez-vous vraiment ? »
- Soraya B** 11
- You speak so eloquently for a Black person.
Vous parlez si éloquentement pour une personne noire.
- Anonymous / Anonyme** 10
- Why don't you get rid of your hijab, you may get more opportunities to advance.
Pourquoi ne pas vous débarrasser de votre hijab, vous aurez peut-être plus de possibilités d'avancement.
- Anonymous / Anonyme** 6
- Clients saying: " no, I want to speak to the manager " (and you are the manager)
Les clients disent : " non, je veux parler au gestionnaire " (et vous êtes le gestionnaire)
- Brian P** 3
- I was in a training session where the white trainer said "Brian!
Finally a name I can pronounce!"
J'étais dans une séance de formation où le formateur blanc a dit « Brian ! Enfin un nom que je peux prononcer »

11

What's Next? Prochaines étapes?

Fall / automne 2021

- Second Iteration of 3-Year Strategy (Incl. External focus)/ Deuxième itération de la stratégie sur 3 ans (Focus externe)
- Reflection and celebration / Réflexion et célébration
- Annual Report / Rapport annuel
- Annual Survey / Sondage annuel
- Implementation phase / Phase de la mise en œuvre

Winter / hiver 2021

- Data Collection for policy and service delivery starts / Début de la collecte de données pour la politique et la prestation de services
- Iteratively develop a 3-Year Strategy with Annual Action Plan / Élaborer itérativement une stratégie de trois ans et un plan d'action pluriannuel
- Internal consultation on draft strategy starts / Début de la consultation interne sur la stratégie
- Follow-up on the results of the employee survey on racism / Suivi des résultats du sondage des employés sur le racisme
- Coaching and anti-racism training for executives and managers / Coaching et formation anti-racisme pour les cadres supérieurs

Summer / été 2021

- Poursuivre l'engagement externe sur la stratégie
- Continuer à développer des indicateurs

Spring / printemps 2021

- Data Collection continues / Poursuivre la collecte de données
- External engagement on strategy starts / Commencer l'engagement externe sur la stratégie
- Establish External Advisory Board / Création d'un conseil consultatif externe
- First iteration of 3-Year Strategy (Internal focus) / Première itération de la stratégie sur 3 ans (Focus interne)
- Develop performance indicators, metrics, timelines, and resources / Développer des indicateurs de performance, des métriques, des calendriers

12

Questions / Discussions

- When it comes to systemic racism, what is the **biggest challenge** affecting newcomers in Canada?
- En matière de racisme systémique, quel est le **le plus grand défi** qui touche les nouveaux arrivants au Canada ?
- What would be the **most meaningful change** you'd like to see made at IRCC?
- Quel est le **changement le plus significatif** que vous souhaiteriez voir apporter à l'IRCC ?
- How might IRCC draw on the **assets and strengths** of the community as we undertake this work?
- Comment l'IRCC pourrait-il s'inspirer des **atouts et des forces** de la communauté pour réaliser ce travail?
- How might IRCC play a role in **supporting your efforts** in anti-racism (in your orgs, sector, or in the community)?
- Comment l'IRCC pourrait-il jouer un rôle dans le **soutien de vos efforts** contre le racisme (dans vos organisations, secteurs ou communautés) ?

13

13

Speaker / Conférencier

Baljinder Jacques

Manager, Resilience BC, Multiculturalism and Anti-Racism Branch, Ministry of Attorney General and Minister Responsible for Housing /
Gestionnaire, Résilience C.-B., Direction du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme, Ministère du Procureur Général et ministre responsable du logement



14



Province of BC Anti-Racism Priorities

Priorités de lutte contre le racisme de la province de la
Colombie-Britannique

Baljinder Jacques

Multiculturalism & Anti-Racism Branch
Ministry of Attorney General and Minister Responsible for Housing

Direction générale du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme
Ministry of Attorney General et Minister Responsible for Housing

15

Cross-Government Anti-Racism Mandate
Mandat pangouvernemental de lutte contre le racisme

***Equity and anti-racism:** Our province's history, identity and strength are rooted in its diverse population. Yet racialized and marginalized people face historic and present-day barriers that limit their full participation in their communities, workplaces, government and their lives. Our government has a moral and ethical responsibility to tackle systemic discrimination in all its forms – and every ministry has a role in this work. While our caucus elected a record number of women, more work remains to address gender equity. Delivering on our commitments to address racial discrimination will require a commitment by all of government to ensure increased IBPOC (Indigenous, Black and People of Colour) representation within the public service, including in government appointments. Our efforts to address systemic discrimination must also inform policy and budget decisions by reviewing all decisions through a Gender-Based Analysis Plus (GBA+) lens.*

***Équité et lutte contre le racisme:** L'histoire, l'identité et la force de notre province sont enracinées dans sa population diversifiée. Pourtant, les personnes racialisées et marginalisées font face à des obstacles historiques et actuels qui limitent leur pleine participation à leur collectivité, à leur milieu de travail, au gouvernement et à leur vie. Notre gouvernement a la responsabilité morale et éthique de s'attaquer à la discrimination systémique sous toutes ses formes – et chaque ministère a un rôle à jouer dans cette tâche. Bien que notre caucus ait élu un nombre record de femmes, il reste encore du travail à faire pour assurer l'équité entre les sexes. La réalisation de nos engagements en matière de lutte contre la discrimination raciale nécessitera un engagement de l'ensemble du gouvernement pour assurer une représentation accrue des Autochtones, des Noirs et des personnes de couleur au sein de la fonction publique, y compris dans les nominations gouvernementales. Nos efforts pour lutter contre la discrimination systémique doivent également éclairer les décisions stratégiques et budgétaires en examinant toutes les décisions sous l'angle de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).*

16

16

Mandate Commitments Engagements du mandat

Mandate Commitments for Parliamentary Secretary Rachna Singh

Anti-Racism Act
Race-Based Data Collection
Japanese-Canadian Community
Recognition – WWII Internment

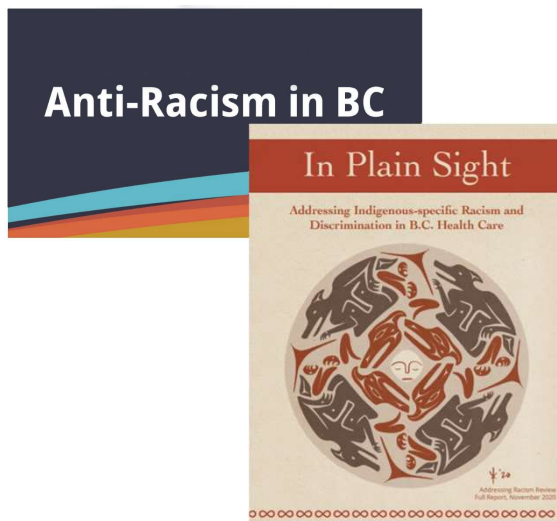
Engagements du mandat de la secrétaire parlementaire Rachna Singh

Anti-Racism Act (loi sur la lutte contre
le racisme)
Collecte de données fondées sur la
race
Reconnaissance de la communauté
canado-japonaise – Internement
pendant la Seconde Guerre mondiale

17

17

Mandate Commitments Engagements du mandat



Parliamentary Secretary Rachna Singh Cross- Ministry Support:

- Police Act
- Public Service
- B.C. Tech Sector
- Healthcare – In Plain Sight Report
- Race-Based Data Collection

Soutien interministériel de la secrétaire parlementaire Rachna Singh :

- *Police Act* (loi sur la police)
- Fonction publique
- Secteur de la technologie de la C.-B.
- Soins de santé – Rapport *In Plain Sight*
- Collecte de données fondées sur la
race

18

18

Key Priorities / Principales priorités

Resilience BC Anti-Racism Network

- New “Hub and Spoke” program that supports a coordinated, community approach to countering racism and hate activity in 50+ communities in B.C.
- “Hub” services provided by Victoria Immigrant and Refugee Centre Society (\$240,000 annually), while a wide variety of community partners lead “Spokes” in their communities (\$7,500 annually each)



Réseau de lutte contre le racisme Resilience BC

- Nouveau programme « de gestion en étoile » qui soutient une approche communautaire coordonnée pour lutter contre le racisme et les activités haineuses dans plus de 50 collectivités en C.-B.
- Un « carrefour » de services fournis par la Victoria Immigrant and Refugee Centre Society (240 000 \$ chaque année), tandis qu'un grand nombre de partenaires communautaires dirigent des « porte-parole » dans leurs collectivités (7 500 \$ annuellement chacun)

19

19

Key Priorities / Principales priorités

Resilience BC Anti-Racism Network / Réseau de lutte contre le racisme Resilience BC

In 2020/21, ministry is supporting three one-time Recovery projects through the network:

- Temporary expansion of the network into 8+ new communities (complete)
- A training initiative for front-line workers with EVA BC to improve their capacity to support victims of racism and hate (NOI posted)
- Emerging issues projects with 4 priority communities (Indigenous, Black, Asian and Faith) (pending application process)

En 2020-2021, le ministère appuie trois projets de relance ponctuels au moyen du réseau :

- Développement temporaire du réseau dans plus de huit nouvelles collectivités (terminé)
- Une initiative de formation pour les travailleurs de première ligne avec EVA BC pour améliorer leur capacité à soutenir les victimes de racisme et de haine (Avis d'intention publié)
- Projets d'enjeux émergents dans quatre communautés prioritaires (Autochtones, Noirs, Asiatiques et de croyants) (processus de demande en suspens)

20

20

Multiculturalism & Anti-Racism Branch
Ministry of Attorney General
and Minister Responsible for Housing

Division générale du multiculturalisme et de la lutte contre le
racisme
Ministry of Attorney General
et Minister Responsible for Housing

multiculturalism@gov.bc.ca

21

21



22