

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT  
DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION INTITULÉ**

***Répondre aux plaintes du public : examen des processus de nomination, de formation et de  
plainte de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié***

Introduction

Le gouvernement du Canada remercie le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (le Comité) pour son vingtième rapport intitulé « Répondre aux plaintes du public : examen des processus de nomination, de formation et de plainte de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié », qui a été déposé à la Chambre des communes le 17 septembre 2018.

Sans lien de dépendance avec le gouvernement, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR) tient des audiences sur les demandes présentées par des individus et des familles afin de déterminer leur admissibilité au Canada, effectue des contrôles des motifs de la détention et l'octroi de l'asile. La CISR constitue donc un élément fondamental du système d'immigration du Canada – jouant un rôle de premier plan dans le maintien de l'intégrité du système et représentant un modèle dont de nombreuses nations peuvent s'inspirer.

L'étude du Comité et le rapport qui en découle donnent au gouvernement l'occasion de réfléchir de manière critique aux façons dont la CISR peut améliorer les processus de nomination, de formation et de plainte qui sont essentiels à son fonctionnement.

Dans son rapport, le Comité a formulé huit recommandations importantes auxquelles le gouvernement répond ci-dessous. Le gouvernement appuie fermement le rapport du Comité et la majorité de ses recommandations, et reconnaît qu'il doit déployer des efforts importants auprès de la CISR pour répondre aux attentes élevées envers celle-ci.

**1) Maintenir les nominations de fonctionnaires et les nominations par décret**

**Que le processus actuel de nomination de la CISR pour la Section de la protection des réfugiés et la Section de l'immigration, dans le cadre duquel des candidats sont sélectionnés en fonction du mérite et les personnes retenues sont des fonctionnaires, et pour la Section d'appel des réfugiés et la Section d'appel de l'immigration, dans le cadre duquel des candidats sont sélectionnés en fonction du mérite et les personnes retenues sont embauchées au moyen de nominations temporaires par le gouverneur en conseil, soient maintenus, et que le gouvernement du Canada envisage d'évaluer les deux processus d'ici trois ans.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

Le gouvernement s'est engagé à adopter une approche ouverte, transparente et fondée sur le mérite à l'égard des nominations par décret. À cette fin, en février 2016, le premier ministre a

annoncé une nouvelle approche en matière de nomination par décret qui préconise des processus de sélection ouverts, transparents et fondés sur le mérite pour les postes dont le titulaire est nommé par décret. Cette approche a pour but de trouver des candidats hautement qualifiés qui reflètent la diversité du pays en termes de représentation linguistique, régionale et d'équité en matière d'emploi, et vise à atteindre la parité entre les sexes.

Depuis le lancement de la nouvelle approche, quelque 26 000 candidatures ont été soumises par l'intermédiaire du portail en ligne. Plus de 950 nominations ont été effectuées à l'issue d'un processus ouvert, transparent et fondé sur le mérite, dont plus de 85 nominations à la Section d'appel des réfugiés et à la Section d'appel de l'immigration de la CISR (en date du 18 octobre 2018).

Un examen du processus de nominations par décret au cours des trois prochaines années pourrait s'inscrire dans le cadre de priorités stratégiques nouvelles ou renouvelées du gouvernement, déterminant ainsi le calendrier des examens et des décisions en matière de politiques.

## **2) Améliorer le processus d'évaluation des commissaires**

**Que le processus de sélection de tous les commissaires de la CISR, qu'il s'agisse d'un test d'aptitude écrit ou d'un processus d'entrevues, comprenne une évaluation de la connaissance et de la compréhension d'un comportement discriminatoire et des normes de comportement que l'on attend des commissaires de la Commission.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

La CISR accorde une attention particulière aux qualités personnelles et à l'ouverture d'esprit dans les processus de sélection et d'évaluation de la période de probation de ses décideurs. En ce qui concerne les décideurs fonctionnaires, ce processus sera bientôt renforcé par la mise à jour des outils servant au processus de sélection ou des matrices d'évaluation de la période de probation, selon ce qui est le plus approprié, afin d'inclure une évaluation axée précisément sur la connaissance et la compréhension d'un comportement discriminatoire et des normes de comportement que l'on attend des candidats en tant que décideurs. En ce qui concerne les décideurs nommés par décret, on accorde également une attention particulière aux qualités personnelles et à l'ouverture d'esprit des candidats en évaluant leur sens de l'éthique et leur intégrité, de même que leur impartialité et leur sensibilité à l'égard des questions multiculturelles et de genre.

## **3) Nomination par décret des commissaires pour doter les postes vacants**

**Que le Bureau du Conseil privé prenne toutes les mesures possibles pour recommander rapidement des candidats qualifiés au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté afin de pourvoir les postes vacants occupés par des personnes nommées par le**

## **gouverneur en conseil à la Section d'appel de l'immigration et à la Section d'appel des réfugiés de la CISR.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

L'article 152 de la loi habilitante de la CISR, soit la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, précise que « [l]a Commission se compose du président et des autres commissaires nécessaires à l'exécution de ses travaux ».

Le Secrétariat du personnel supérieur du Bureau du Conseil privé (BCP) supervise le système de nomination par décret et appuie le processus de sélection de quelque 1 400 postes occupés par des personnes nommées par décret. En ce qui concerne la nomination des titulaires de postes à la CISR, il s'agit d'un processus continu, et le BCP travaille en partenariat avec la CISR à cette fin. Les postes vacants sont classés par ordre de priorité et sont pourvus en fonction de l'évolution des besoins de l'organisation, y compris de considérations liées au nombre de cas traités dans les régions.

Lorsque des postes sont annoncés en fonction de leur emplacement précis, les avis de possibilité de nomination affichés sur le site Web des nominations par décret indiqueront si une liste de candidats hautement qualifiés peut être établie et utilisée pour des possibilités semblables, qui pourraient inclure d'autres régions. Ces listes sont valides pour une période de deux ans.

Une fois les processus de sélection terminés et les candidats qualifiés trouvés, des conseils sont fournis au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté afin qu'il fasse des recommandations au gouverneur en conseil concernant les nominations. Le BCP travaille régulièrement et en étroite collaboration avec le Cabinet du premier ministre, les cabinets des ministres, les ministères et organismes du portefeuille, ainsi que les organisations pour cibler des processus de sélection et leur accorder la priorité afin de pourvoir les postes qui sont déjà vacants ou qui le deviendront. Le BCP continuera de s'employer à pourvoir les postes vacants restants en surveillant les processus de sélection ouverts, transparents et fondés sur le mérite pour les nominations par décret. Depuis le lancement de la nouvelle approche, il y a eu plus de 85 nominations à la Section d'appel des réfugiés et à la Section d'appel de l'immigration de la CISR (en date du 18 octobre 2018).

### **4) Améliorer la formation à la CISR**

**Que la CISR s'engage à mettre sur pied un processus d'amélioration continue concernant la formation des commissaires, et plus précisément à démontrer une amélioration de leurs compétences dans les domaines suivants : a) formation de sensibilisation; b) techniques d'enquête qui tiennent compte des traumatismes; et c) évaluation de la crédibilité; et que la CISR examine périodiquement l'efficacité des lignes directrices relatives à la formation de la Commission, y compris les lignes directrices relatives à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, en tant qu'outils d'éducation et de formation.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

Étant donné qu'une nomination par décret peut durer jusqu'à sept ans et que la durée d'emploi des fonctionnaires peut être encore plus longue, il est essentiel d'investir dans la formation des commissaires. La formation permet de veiller à ce que les commissaires soient à la hauteur des attentes élevées associées à leur poste et soient au courant des enjeux pertinents, ainsi que de réduire le risque que les décisions soient cassées par la Cour fédérale.

Des travaux sont en cours à la CISR pour accélérer l'amélioration de la formation de sensibilisation, de la formation culturelle, des évaluations de la crédibilité, de la rédaction des motifs, ainsi que de la surveillance et la gouvernance de la fonction d'apprentissage pour les décideurs. De plus, la CISR effectuera un examen régulier de la façon dont les décideurs mettent en pratique la formation sur les Directives du président intitulées Procédures devant la CISR portant sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (OSIGEG). Le premier examen sera effectué d'ici la fin du deuxième trimestre de l'exercice 2019-2020.

Quand elle évaluera les améliorations à apporter à la formation des commissaires, la CISR prendra en considération les répercussions opérationnelles sur le temps prescrit pour que les commissaires rendent une décision. La formation sera offerte au moyen des ressources financières existantes et dans le temps déjà alloué pour le perfectionnement professionnel des commissaires.

#### **5) Assurer un perfectionnement professionnel continu et obligatoire des commissaires**

**Que la CISR mette en place une politique plus rigoureuse concernant le perfectionnement professionnel continu obligatoire des commissaires, de sorte qu'ils demeurent au courant des pratiques exemplaires et des normes dans chacun des champs de compétence requis, y compris la législation pertinente, les décisions judiciaires et l'équité procédurale, qu'une évaluation de la compréhension du commissaire et de son application de cet apprentissage constitue une part importante de son examen annuel, et que des programmes individuels soient conçus pour les commissaires ayant besoin d'une formation additionnelle ou de mentorat. En outre, que l'ensemble des lignes directrices et des outils de formation soit continuellement évalué et amélioré afin d'assurer une amélioration continue.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

La CISR met de l'avant des stratégies pour donner pleinement suite à cette recommandation. Elle explore continuellement de nouvelles pratiques et de nouveaux outils d'apprentissage, et les décideurs sont déjà soumis à un apprentissage continu obligatoire dans le cadre de séances de formation régulières, de séminaires de formation nationaux et d'autres activités d'apprentissage. À cette fin, la CISR a mis sur pied des comités d'apprentissage qui veilleront à ce que le contenu de l'apprentissage réponde aux besoins cernés par les décideurs et leurs

gestionnaires. La formation juridique est un élément clé de cette stratégie, afin de veiller à ce que les décideurs demeurent au fait de l'évolution de la jurisprudence.

Des examens réguliers du rendement continueront de maintenir et d'améliorer les compétences des décideurs. Tous les décideurs, qu'ils soient nommés par décret ou en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, font l'objet d'examens annuels de leur rendement individuel. Les objectifs de rendement annuels de chaque décideur sont établis au début de chaque exercice, et un examen est effectué à la fin de l'exercice, ou plus fréquemment au besoin. Un plan d'apprentissage est créé s'il y a lieu.

**6) Établir un comité d'examen fédéral indépendant pour les plaintes contre tous les arbitres nommés par le gouvernement fédéral**

**Que le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Bureau du Conseil privé, mette sur pied un groupe de travail formé de représentants de tous les ministères dont le portefeuille touche la surveillance des tribunaux administratifs fédéraux, afin qu'il étudie la nécessité de constituer un comité d'examen indépendant des plaintes du public contre les arbitres désignés par le gouvernement fédéral, ce qui comprend les commissaires de la CISR, et afin qu'il évalue s'il convient d'assujettir les processus de traitement des plaintes contre des fonctionnaires et des personnes nommées par le gouverneur en conseil à l'intérieur du cadre des tribunaux administratifs fédéraux à des niveaux ou à des types d'examens différents.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation en principe.

Le gouvernement convient de l'importance de fournir au public un mécanisme de recours pour traiter les plaintes concernant les écarts de conduite des décideurs des tribunaux administratifs, et salue les mesures prises par la CISR pour mettre en place un processus d'examen des plaintes efficace pour traiter les cas d'inconduite. De décembre 2017, moment où les nouvelles Procédures ont été mises en œuvre, à novembre 2018, 17 plaintes ont été reçues au total. Le gouvernement ne s'est pas engagé à mettre sur pied un groupe de travail pour étudier la nécessité de constituer un comité d'examen indépendant des plaintes du public contre les arbitres désignés par le gouvernement fédéral.

Les mécanismes qui sont actuellement en place reflètent la nature indépendante des tribunaux administratifs. Des modifications au processus d'examen des plaintes de la CISR ont été mises en œuvre en décembre 2017 afin de permettre une meilleure gestion du processus et de veiller à ce qu'il soit mis en œuvre dans l'intérêt public.

La majorité des tribunaux administratifs fédéraux doivent prendre des décisions quasi judiciaires. Par conséquent, ils doivent être indépendants du gouvernement afin de prendre des décisions exemptes d'influence et de parti-pris, ou d'apparence d'influence ou de parti-pris. En ce qui concerne ce besoin d'indépendance, l'analyse des résultats de l'examen triennal approfondi du processus de traitement des plaintes de la CISR mentionné dans la recommandation 8, de même que l'accent particulier mis sur le besoin d'indépendance dans le

processus d'enquête et de règlement des plaintes, permettrait au gouvernement d'être plus à même de déterminer :

- (iv) le succès global du nouveau processus, y compris les lacunes en matière d'indépendance;
- (v) les avantages et les inconvénients du processus;
- (vi) si d'autres tribunaux administratifs fédéraux pourraient bénéficier de la mise en œuvre de processus similaires.

## **7) Modifier le Code de déontologie s'appliquant aux commissaires**

**Que la CISR instaure un processus ouvert et transparent pour l'amélioration continue de son Code de déontologie, et que la CISR publie dans son code les sanctions possibles qui pourraient être imposées à un commissaire en cas d'infraction.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

La CISR a fait ses preuves en matière de consultations constructives auprès des intervenants lorsqu'il s'agit de mettre à jour des instruments de politique existants ou d'en créer de nouveaux. Elle a mené de vastes consultations auprès des intervenants lors de la dernière mise à jour du Code de déontologie et de la création, en décembre 2017, des nouvelles Procédures d'enquête sur les plaintes déposées contre des commissaires.

La CISR apportera des modifications au Code à la fin de 2018. Dans ce contexte, la CISR modifiera celui-ci afin d'énoncer un éventail de sanctions qui pourraient être imposées à un décideur en réponse à une conclusion d'inconduite, sans limiter la souplesse dont jouit le président pour imposer des mesures correctives tenant compte des circonstances particulières d'un cas donné. À l'avenir, la CISR continuera d'apporter des améliorations au Code de déontologie au moyen des sources de financement existantes.

## **8) Examiner le processus de traitement des plaintes à la CISR et faire rapport à ce sujet**

**Que la CISR présente au Comité en février 2019 un rapport complet sur l'état des plaintes déposées contre des commissaires dans le cadre du processus actuel de traitement des plaintes, et que la Commission réalise un examen approfondi du processus actuel de traitement des plaintes, avec un accent particulier sur le besoin d'indépendance dans le processus d'enquête et de règlement des plaintes, dans les trois ans.**

Le gouvernement du Canada appuie cette recommandation.

La CISR a reconnu que l'ancien protocole pour le dépôt d'une plainte officielle était imprécis et portait à confusion, et la communauté des conseillers juridique a exprimé des préoccupations quant à l'efficacité du protocole en tant qu'outil. Par conséquent, le 21 décembre 2017, la CISR a publié une nouvelle Procédure pour déposer une plainte à l'endroit d'un commissaire, centralisant de ce fait le traitement des plaintes au Bureau de l'intégrité de la CISR.

Au plus tard en février 2019, la CISR présentera au Comité un rapport sur l'état des plaintes déposées contre des décideurs dans le cadre du nouveau processus de traitement des plaintes. Elle entreprendra un examen exhaustif de la nouvelle Procédure d'ici 2021-2022.