



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

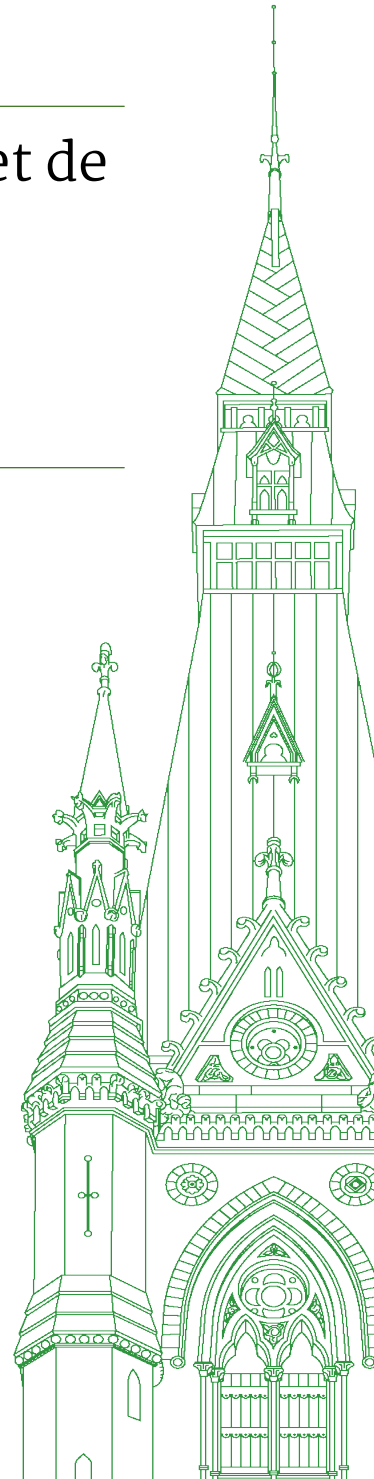
Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 013

Le mardi 29 mars 2022

Présidente : Mme Salma Zahid



Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mardi 29 mars 2022

• (1105)

[Traduction]

La présidente (Mme Salma Zahid (Scarborough-Centre, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Bienvenue à la 13^e réunion du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes.

Compte tenu de la situation de pandémie actuelle et à la lumière des recommandations des autorités sanitaires ainsi que de la directive du Bureau de régie interne du jeudi 25 novembre 2021, et afin de préserver la santé et la sécurité de tous, les personnes qui assistent à la réunion en personne doivent maintenir une distance physique de deux mètres. Vous devez porter un masque non médical lorsque vous circulez dans la salle et il est fortement recommandé de le porter en tout temps, y compris lorsque vous êtes assis. Vous devez également maintenir une bonne hygiène des mains. Nous vous prions de vous abstenir d'entrer dans la salle si vous êtes symptomatique.

Pour les personnes qui participent à la réunion virtuellement, j'aimerais mentionner quelques règles à suivre.

Vous pouvez vous exprimer dans la langue officielle de votre choix. Des services d'interprétation sont offerts pour cette réunion. Vous avez le choix, au bas de votre écran, entre l'anglais et le français. Si vous avez des difficultés de ce côté, veuillez m'en informer immédiatement, et nous veillerons à ce que l'interprétation soit rétablie comme il se doit avant de reprendre nos travaux.

Lorsque vous êtes prêt à parler, veuillez cliquer sur l'icône du microphone pour activer votre micro. Je vous rappelle que toutes les interventions doivent se faire par l'intermédiaire de la présidence. Lorsque vous ne parlez pas, votre micro doit être en sourdine.

Pour ce qui est de la liste des intervenants, la greffière du Comité et moi-même ferons de notre mieux pour respecter l'ordre d'intervention de tous les membres, qu'ils participent à la réunion virtuellement ou en personne.

Avant de commencer la réunion, nous devons régler quelques questions administratives.

Premièrement, j'aimerais attirer l'attention de tous les députés sur le fait que vous avez tous reçu une copie de l'ébauche du rapport sur le recrutement et les taux d'acceptation des étudiants étrangers. Veuillez noter que nous commencerons l'étude du rapport le jeudi 31 mars. Puisque nous sommes un comité sans papier, si vous avez besoin de copies papier pour quelque raison que ce soit, veuillez prendre les dispositions nécessaires pour que votre bureau imprime le rapport pour vous. Aucune copie papier ne sera distribuée pendant la réunion.

Deuxièmement, lors de la dernière réunion, M. Genuis a demandé du temps pour discuter de son avis de motion. En réponse à sa demande, 30 minutes ont été allouées aux travaux du Comité lors de la réunion de jeudi.

Sur ce, conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le 1^{er} février 2022, le Comité reprend son étude sur les résultats différentiels dans les décisions d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

J'ai le plaisir de souhaiter la bienvenue aux témoins que nous entendrons aujourd'hui.

Dans notre premier groupe, nous accueillons M. MD Shorifuzzaman, consultant réglementé en immigration canadienne de Guide Me Immigration Incorporated, et M. Gurpartap Kals, consultant en immigration de Kals Immigration.

Nous accueillons également deux représentantes du Conseil national des musulmans canadiens: Mme Siham Rayale, directrice des affaires étrangères, et Mme Nadiya Ali, spécialiste de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Au nom de tous les membres du Comité, je souhaite la bienvenue à nos témoins. Ils disposeront de cinq minutes pour faire leur déclaration préliminaire, après quoi nous passerons aux questions.

Nous allons commencer par M. Shorifuzzaman.

Monsieur Shorifuzzaman, vous avez la parole.

La greffière du Comité (Mme Stephanie Bond): Madame la présidente, je crois que nous devrions passer au témoin suivant. M. Shorifuzzaman éprouve des problèmes de connexion.

La présidente: D'accord. Nous allons passer à M. Gurpartap Kals, consultant en immigration de Kals Immigration.

Monsieur Kals, nous vous écoutons.

M. Gurpartap Kals (consultant en immigration, Kals Immigration): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de m'accueillir ici aujourd'hui et de me donner l'occasion de vous parler des problèmes auxquels sont confrontés les immigrants dans le système d'immigration canadien, des problèmes dont j'aimerais parler pendant la réunion.

Le premier est que le temps requis pour traiter les demandes déjà présentées au titre du Programme des candidats des provinces est beaucoup plus long que celui des nouvelles demandes possibles. Par exemple, le délai de traitement actuel pour les futurs candidats des provinces de la catégorie de l'immigration économique n'est que de 15 mois, alors que les personnes qui ont déjà présenté une demande dans cette catégorie sont coincées dans l'arriéré. Le délai de traitement actuel de ces demandes est de 25 mois, et ces demandeurs doivent donc attendre deux ans et un mois avant d'obtenir une décision.

Je recommande qu'IRCC affecte plus de ressources à l'élimination de l'arriéré des demandes soumises au titre du Programme des candidats des provinces qui sont déjà en attente plutôt que de concentrer les efforts sur les nouvelles demandes, de façon à gérer les délais de traitement de façon efficace et améliorée.

Un autre problème, à mon avis, est que le délai de traitement de demandes provenant de certains pays est trop long comparé à celui de demandes provenant d'autres pays. IRCC accorde un traitement préférentiel à certaines demandes en fonction du pays d'origine. Cet arriéré se remarque dans les principaux programmes, notamment pour la délivrance de permis de travail, de visas de visiteur, de super visas et les demandes au titre des programmes des gardiens d'enfants ou des aides familiaux.

Par exemple, le délai de traitement ou d'attente pour les demandes de super visa en provenance de l'Australie est de 106 jours, alors qu'il est de 456 jours pour les mêmes demandes provenant du Pakistan. Ces personnes doivent attendre près d'un an et demi avant de savoir si leur demande est acceptée ou non. Ces écarts importants dans les délais de traitement sont très préjudiciables puisque les demandes de super visa sont là pour aider les gens à se rapprocher de leurs parents ou grands-parents vieillissants.

Je recommande que le gouvernement et IRCC fassent preuve de diligence accrue dans l'affectation des ressources afin de réduire les délais de traitement et qu'ils traitent toutes les demandes de façon équitable et non discriminatoire, peu importe le pays d'origine.

Une autre préoccupation est que certains demandeurs sont mal informés et induits en erreur en raison de problèmes de communication entre les agents du service à la clientèle et les agents d'immigration d'un bureau d'IRCC. Un bureau d'IRCC peut, par exemple, demander plusieurs fois à une personne de payer les frais d'inscription de ses données biométriques, même si ces frais ont déjà été payés. Lorsque le demandeur communique avec un agent du service à la clientèle du bureau d'IRCC, on lui confirme qu'il n'a pas à fournir de nouveau ses données biométriques. Cependant, le demandeur pourrait quand même recevoir une autre demande concernant ses données biométriques, accompagnée d'un avertissement selon lequel sa demande sera révoquée après 30 jours. Ces situations intensifient le niveau de stress éprouvé par les demandeurs, elles ont une incidence sur leur moyen de subsistance, et elles augmentent inutilement le travail au bureau de leur député.

Je recommande qu'IRCC prenne les mesures nécessaires pour réduire les problèmes de communication qui existent entre ses différents services, afin de mieux servir la population immigrante possible et de maintenir la confiance des immigrants dans le système d'immigration du Canada.

J'aimerais maintenant parler de la fréquence des refus de permis de travail. Les refus sont nettement plus nombreux dans certains centres de réception des demandes de visa, ou CRDV, que dans

d'autres à l'échelle mondiale, et les incidences de cette situation se font sentir dans tout un éventail de secteurs. Par exemple, en 2018, le CRDV de Chandigarh, en Inde, a refusé 66 % de toutes les demandes de permis de travail reçues, alors qu'à Sydney, en Australie, le taux de refus demeurait à seulement 17 %.

Ces taux élevés de refus forcent les employeurs à recruter des gens dans certains pays, laissant de côté d'autres travailleurs qualifiés. Ceux qui réussissent à recruter dans ces pays doivent attendre longtemps avant qu'un employé puisse se présenter à son lieu de travail. Certains candidats de cette catégorie ont réussi à obtenir un emploi au Canada en naviguant dans le complexe système d'embauche. Malheureusement, leurs demandes de permis de travail sont refusées par IRCC pour des motifs très généraux. Le traitement préjudiciable de ces demandes nuit à l'économie canadienne, mais il soulève aussi de sérieuses préoccupations relativement aux procédures de travail et à la structure de mise en oeuvre des politiques d'IRCC.

• (1110)

Je recommande qu'IRCC respecte son mandat et applique les règles d'équité procédurale dans l'ensemble du processus décisionnel, c'est-à-dire offrir aux demandeurs une évaluation juste et impartiale de leur demande et leur donner une réelle possibilité d'obtenir des réponses à leurs questions, aussi bien sur papier que dans la pratique. Le temps est très précieux, et il est important qu'IRCC rende des décisions en temps opportun, sans préjudice.

Merci.

La présidente: Merci, monsieur Kals.

Nous allons maintenant entendre M. Shorifuzzaman.

Vous avez la parole, monsieur Shorifuzzaman.

M. MD Shorifuzzaman (consultant réglementé en immigration canadienne, Guide Me Immigration Inc.): J'ai encore des problèmes avec le microphone.

• (1115)

La présidente: Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes pour vérifier la connexion avec les deux autres témoins.

• (1115)

(Pause)

• (1115)

La présidente: Nous reprenons la séance. Nous allons d'abord entendre Mme Rayale, directrice des affaires étrangères du Conseil national des musulmans canadiens.

Madame Rayale, je vous souhaite la bienvenue. Vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Nous vous écoutons.

Mme Siham Rayale (directeur, Affaires étrangères, Conseil national des musulmans canadiens): Merci, madame la présidente et distingués membres du Comité, de nous donner l'occasion de vous faire part de nos réflexions sur...

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe (Lac-Saint-Jean, BQ): Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Je n'entends pas l'interprétation.

Cela fonctionne maintenant. Merci.

[Traduction]

La présidente: Madame Rayale, veuillez poursuivre.

Mme Siham Rayale: Encore une fois, je vous remercie, madame la présidente et distingués membres du Comité, de nous donner l'occasion de vous présenter nos réflexions sur cette étude.

Je m'appelle Siham Rayale et je suis directrice des affaires étrangères au Conseil national des musulmans canadiens. Je suis accompagnée aujourd'hui de Mme Nadiya Ali, spécialiste de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au Conseil.

Le CNMC participe depuis longtemps à de grandes enquêtes publiques, intervient dans des affaires qui font jurisprudence devant la Cour suprême du Canada et fournit des conseils d'expert.

Pour entrer directement dans le vif du sujet, les conclusions du rapport *Pollara*, dont le Comité a déjà pris connaissance, sont troublantes et montrent que les employés racialisés d'IRCC sont victimes de racisme. Ces préoccupations sont souvent partagées avec le CNMC par des travailleurs fédéraux, des immigrants et des réfugiés.

J'aimerais présenter quatre recommandations.

Premièrement, nous recommandons qu'IRCC mène chaque année des examens périodiques, comme celui réalisé par sa société Pollara, afin de mettre fin aux préjugés et au racisme systémique. Nous voulons plus précisément que les examens exigent qu'aucun document islamophobe ne soit utilisé dans les décisions relatives aux demandes.

Deuxièmement, nous recommandons qu'IRCC souscrive au principe d'offrir un traitement égal à tous. Cela doit signifier que toutes les personnes qui sont actuellement en Ukraine, par exemple, sont traitées de manière juste et équitable, et que les non-ressortissants de l'Ukraine ne sont pas négligés en faveur des Ukrainiens blancs.

Troisièmement, nous recommandons qu'IRCC accélère le traitement des demandes de statut de réfugié conformément aux engagements antérieurs, particulièrement celles des réfugiés afghans et des réfugiés ouïghours.

Enfin, nous recommandons qu'IRCC veille à ce que des groupes d'affinité ou de ressources des employés soient institutionnalisés et disposent de ressources adéquates pour soutenir les employés.

Nous présentons nos observations aux distingués membres du Comité alors que nous vivons une période difficile. Les Canadiens issus de la diversité dénoncent depuis des décennies le fait que notre système d'immigration traite les personnes racialisées de manière fondamentalement différente. Maintenant, dans sa réponse à l'horrible situation en Ukraine, le Canada dit tout haut ce qu'il pense tout bas.

Le Canada a mis en place une autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine qui élimine les exigences habituelles en matière de visa et qui n'impose aucune limite au nombre de ressortissants ukrainiens pouvant présenter une demande. Les sans-papiers en Ukraine ou les personnes qui n'ont pas la citoyenneté ukrainienne sont laissés sans protection. Selon l'Organisation internationale pour les migrations, ce nombre pourrait atteindre 60 900 personnes, principalement d'Asie du Sud et d'Afrique. Ce qui en résulte est un processus d'admission des réfugiés à deux vitesses qui accorde la priorité aux Européens blancs et met en danger les groupes racialisés. C'est bien que le Canada protège les personnes en danger en

Ukraine et qui sont des ressortissants ukrainiens, mais la guerre ne fait pas de discrimination fondée sur la couleur de la peau.

Nous n'éliminerons pas la discrimination systémique à IRCC en adoptant des politiques de marginalisation à un moment où les gens ont le plus besoin de nous.

L'enjeu des résultats différentiels actuellement étudié par le Comité s'aggrave puisqu'IRCC utilise de plus en plus la technologie dans le traitement des arriérés croissants des demandes d'admission de réfugiés. En intégrant la technologie dans le processus d'admission des immigrants, IRCC risque d'ancrer des biais inhérents et de réduire le vécu des réfugiés à des statistiques trompeuses.

Des données récentes montrent déjà qu'un facteur comme le racisme systémique est un important problème dans les algorithmes d'intelligence artificielle. Pour répondre aux préoccupations soulevées dans le rapport *Pollara*, nous recommandons que des examens périodiques du même genre soient menés dans le cadre d'un processus d'examen interne régulier et annuel portant sur les prises de décisions dans les dossiers des réfugiés et de l'immigration, incluant un examen des sources citées par IRCC pour éclairer son processus décisionnel.

Par exemple, la CISR a déjà pris des décisions en s'appuyant sur des documents produits par des islamophobes bien connus tels que Daniel Pipes ou Tom Quiggin. Il faut immédiatement mettre fin à cette pratique.

Les examens périodiques réguliers comprendraient également une revue continue et approfondie de la manière dont IRCC explore des façons possibles d'utiliser l'intelligence artificielle, ou IA, dans son processus décisionnel. Nous savons qu'un autre comité étudie déjà cette question, et nous sommes en faveur d'une telle étude.

Pour donner suite aux recommandations du rapport *Pollara* sur les résultats différentiels pour les réfugiés de couleur et les réfugiés du Sud, les demandes de statut de réfugié présentées par des Afghans et des Ouïghours doivent être traitées aussi rapidement que celles qui sont présentées par des Ukrainiens. Le Canada a le devoir de respecter son engagement envers les réfugiés afghans. Ne pas le faire reviendrait à indiquer à la communauté internationale que le Canada ne respecte pas ses engagements internationaux. Nous devons aussi trouver une voie d'immigration qui facilitera l'entrée au Canada des réfugiés ouïghours qui fuient un génocide.

Nous recommandons qu'IRCC adopte une loi exigeant une politique de tolérance zéro à l'égard du racisme et de la haine. En outre, nous recommandons que le nouveau bureau de l'ombudsman consacre des ressources appropriées à la mise en œuvre et au soutien de ce que nous appelons les groupes d'affinité ou de ressources des employés.

• (1120)

Il s'agit de groupes bénévoles dirigés par des employés et dont la mission n'est pas de travailler en comité, mais de cultiver un espace d'information et de favoriser le rassemblement de personnes qui ont vécu des expériences semblables. Compte tenu des enjeux qui existent à IRCC pour ses employés qui se sentent marginalisés...

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame Rayale. Votre temps de parole est écoulé. Vous aurez l'occasion de poursuivre vos observations pendant les périodes de questions.

Je vais maintenant céder la parole à M. Shorifuzzaman.

Monsieur Shorifuzzaman, vous avez cinq minutes pour faire votre déclaration préliminaire. Nous vous écoutons.

M. MD Shorifuzzaman: Merci, madame la présidente et distingués membres du Comité, de me donner l'occasion de vous faire part de mes réflexions.

J'ai choisi de me concentrer sur trois différents groupes. Selon mon expérience avec...

• (1125)

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: J'invoque le Règlement, madame la présidente.

Je suis désolé, mais notre interprète nous signale que la qualité du son n'est pas assez bonne pour faire l'interprétation.

[Traduction]

La présidente: D'accord.

Je vais suspendre la séance et demander à notre soutien technique d'examiner le problème.

• (1125)

(Pause)

• (1125)

La présidente: Nous allons reprendre la séance.

Monsieur Shorifuzzaman, vous pouvez continuer.

M. MD Shorifuzzaman: Merci.

J'ai quelques préoccupations concernant la catégorie du regroupement familial. Comme un autre membre l'a expliqué...

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Madame la présidente, j'invoque le Règlement.

Je pense qu'on va être obligé de remettre l'intervention de M. Shorifuzzaman à une rencontre ultérieure, parce que la qualité du son ne permet pas à l'interprète de faire son travail.

[Traduction]

La présidente: D'accord. Nous n'avons donc pas d'interprétation. Merci.

Monsieur Shorifuzzaman, je suis vraiment désolée. La qualité du son n'est pas bonne, et il n'est pas possible d'offrir le service d'interprétation. Auriez-vous l'obligeance de présenter votre déclaration par écrit à notre greffière afin que tous les membres puissent en obtenir une copie? Sinon, notre greffière examinera avec vous s'il serait possible de vous inviter à une autre réunion.

Est-ce que cela vous convient?

M. MD Shorifuzzaman: Oui. Absolument. Je vous remercie beaucoup.

La présidente: Merci, monsieur Shorifuzzaman.

Nous allons maintenant commencer une période de questions. M. Hallan sera notre premier intervenant.

Monsieur Hallan, vous avez la parole pour six minutes.

M. Brad Redekopp (Saskatoon-Ouest, PCC): Madame la présidente, je crois que je vais commencer aujourd'hui.

La présidente: D'accord. Nous vous écoutons, monsieur Redekopp.

M. Brad Redekopp: Merci.

Je tiens à remercier nos témoins de leurs exposés. C'était excellent.

Monsieur Kals, je suis heureux de vous voir. Vous venez de ma circonscription, Saskatoon, et je suis heureux d'entendre votre point de vue. Vous avez donné de bons exemples des traitements différentiels observés dans différents groupes ethniques ou raciaux. C'est exactement ce qui intéresse le Comité aujourd'hui. Je suis certain que les analystes ont bien noté vos exemples. Il est à espérer qu'ils figureront dans le rapport.

J'aimerais revenir sur les délais de traitement dans les divers volets d'emploi. La semaine dernière, j'ai demandé à la sous-ministre déléguée d'IRCC pourquoi il s'écoulait environ deux ans avant que des gardiens d'enfants puissent venir des Philippines dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, alors que cela ne prenait que quatre jours dans le cas, par exemple, d'une personne qui travaille dans les relations publiques. Elle n'avait pas de bonne réponse.

Parlez-nous de ce que vous avez observé dans ces différents volets d'emploi et sur les traitements différentiels selon l'ethnicité et la race des gens?

M. Gurpartap Kals: Oui, il existe, aux niveaux fédéral et provincial, un traitement différentiel à cet égard dans les différents volets d'emploi. Après qu'une province ait sélectionné un candidat pour qu'il obtienne un permis de travail et entre au service d'un employeur au Canada, il faut attendre environ deux ans avant d'obtenir la décision définitive du gouvernement fédéral sur la délivrance du permis de travail. Supposons le cas d'un demandeur qui vient de l'Inde. Le taux de refus est d'environ 83 % au bureau de New Delhi. Mais si une personne ou un demandeur vient d'Australie, le taux de refus n'est que de 34 %, comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire.

Il y a un traitement différentiel. Les incidences de ce traitement différentiel se font sentir non seulement sur l'économie canadienne, mais aussi sur l'économie de la Saskatchewan, chez nous, à Saskatoon. Les employeurs sont incapables de trouver les employés dont ils ont besoin pour occuper des emplois justifiables, et ils veulent développer leurs entreprises.

Il y a différentes façons de procéder, mais les gouvernements fédéral et provinciaux doivent travailler en collaboration avec les bureaux internationaux pour combler l'écart dans les délais de traitement. Cet écart dans la façon dont ces différentes demandes sont traitées est énorme.

• (1130)

M. Brad Redekopp: Merci.

Vous avez parlé, monsieur Kals, de certains problèmes d'emploi à Saskatoon. De toute évidence, lorsque les employeurs sont incapables de trouver les personnes dont ils ont besoin pour occuper les postes à combler, cela devient un grave problème.

Quelles sont les conséquences dommageables sur les entreprises et l'économie de Saskatoon des obstacles créés par IRCC? Pourriez-vous nous donner quelques précisions à ce sujet?

M. Gurpartap Kals: Bien sûr. Les conséquences de ces obstacles sur les entreprises — non seulement à Saskatoon, mais partout au Canada — seraient très négatives pour notre économie simplement en raison des taux élevés de refus, surtout dans le cas des demandes provenant de certains pays. Les employeurs seraient incapables d'embaucher des employés qualifiés pour répondre à leurs besoins, pour répondre aux possibilités d'emploi qu'ils offrent ici au Canada pour étendre leurs activités. Il en résulterait moins d'emplois et une économie en déclin, non seulement pour les immigrants, mais pour l'ensemble du Canada.

M. Brad Redekopp: Je suis député depuis quelques années maintenant, et j'ai fait beaucoup d'efforts pour établir des liens avec les communautés de nouveaux arrivants dans la circonscription, et je constate qu'ils partagent tous le désir de vraiment faire de Saskatoon un meilleur endroit où vivre. Pourtant, ce qu'ils m'ont dit m'indique qu'ils sont victimes de racisme, souvent même de la part du gouvernement.

Vous avez travaillé avec un grand nombre d'immigrants, non seulement pour faciliter leur venue au Canada, mais aussi après leur arrivée ici au pays. Pouvez-vous nous parler des traitements différentiels dont ils font l'objet par le gouvernement après leur arrivée?

M. Gurpartap Kals: À ce sujet, mon expérience personnelle ne m'a pas permis de constater que les demandeurs sont victimes de racisme lorsqu'ils sont au Canada, mais ils le sont lorsqu'ils présentent une demande pour immigrer ou travailler en Saskatchewan ou dans toute autre province canadienne. Le racisme se manifeste dans les différents processus utilisés pour traiter les demandes selon la région ou le groupe ethnique d'un demandeur. Ce n'est pas quelque chose que j'ai constaté au niveau provincial, mais je l'ai vu au niveau fédéral.

M. Brad Redekopp: Avez-vous l'impression que le racisme dont vous parlez et que vous voyez dans certains bureaux étrangers est attribuable au système qu'ils utilisent? Est-ce que cela vient particulièrement des personnes qui travaillent dans ces bureaux? Avez-vous des observations à ce sujet?

M. Gurpartap Kals: C'est dans le système lui-même qu'ils ont commencé à intégrer la technologie pour traiter les demandes. Je ne m'intéresse pas beaucoup à la technologie, mais je vois les personnes faire du codage et intégrer ensuite ces codages dans le système utilisé pour traiter les demandes. Ils peuvent tenir compte de ces facteurs et, si c'est le cas, cela peut avoir une incidence sur l'issue d'une demande.

M. Brad Redekopp: L'une des choses que nous avons vécues, du moins à Saskatoon, concerne l'ASFC. Cette organisation exécute les mesures de renvoi émises par IRCC, et j'ai dû intervenir directement dans certains cas où cela me semblait déraisonnable. Avez-vous vécu des choses avec l'ASFC et comment cela serait-il lié à IRCC et peut-être au racisme que vous pourriez percevoir?

M. Gurpartap Kals: Heureusement, je n'ai pas encore vécu d'expériences négatives avec le style de travail de l'ASFC, mais je ne peux pas affirmer qu'en voyant comment les choses se déroulent actuellement... J'en aurai peut-être quelques-unes dans l'avenir, et j'aimerais alors revenir vous en parler.

M. Brad Redekopp: C'est parfait. J'ai terminé.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Ali.

Monsieur Ali, vous avez six minutes pour poser vos questions. Nous vous écoutons.

M. Shafqat Ali (Brampton-Centre, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci à tous les témoins d'être avec nous aujourd'hui.

Madame Rayale, vous n'avez pas pu terminer votre déclaration préliminaire. Je crois que votre temps de parole était écoulé. Pouvez-vous le faire? Je crois qu'il ne vous restait que quelques phrases à prononcer.

• (1135)

Mme Siham Rayale: Je vous remercie de me donner l'occasion de terminer. Vous avez raison. J'avais mentionné la plupart des points que nous voulions faire valoir. Cependant, nous tenions à souligner que, compte tenu des défis auxquels font face les employés d'IRCC, de la marginalisation et des rapports troublants qui ont été publiés à la suite du rapport *Pollara*, nous avons constaté que des groupes de ressources des employés étaient nécessaires pour que le système puisse se rétablir et que les employés d'IRCC aient des espaces que nous considérons comme sécuritaires pour eux.

M. Shafqat Ali: D'accord. C'est excellent. Merci beaucoup.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Nadiya Ali. Comme vous le savez, *Pollara Strategic Insights* a mené une étude qualitative à IRCC et a constaté qu'il y avait du racisme au sein du ministère.

Bien qu'IRCC ait pris des mesures pour apporter des corrections au problème soulevé dans le rapport *Pollara*, quelles seraient, à votre avis, les autres mesures que le ministère devrait prendre pour régler ce problème?

Mme Nadiya Ali (spécialiste de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Conseil national des musulmans canadiens): Nous reconnaissons au départ les efforts faits dans le cadre de la publication récente du plan stratégique sur la diversité et l'inclusion, mais à bien des égards, le travail exige que les personnes touchées, celles qui sont victimes du racisme et de la marginalisation, soient au cœur de nos préoccupations et que nous réfléchissions vraiment à ce que cela signifie de se concentrer sur ces personnes.

Conformément à notre recommandation, les groupes d'affinité ou de ressources des employés sont censés faire ce travail. Ils sont là pour commencer une réflexion sur ce que cela signifie de vraiment penser aux victimes du racisme et de la discrimination et sur les autres solutions qui pourraient être envisagées au-delà de ce qui est énoncé dans le plan stratégique.

M. Shafqat Ali: Merci.

Vous ou Mme Rayale pouvez répondre à la prochaine question.

Quels sont les motifs ou les obstacles qui pourraient contribuer au refus du visa d'un demandeur? Comment pouvons-nous trouver une solution constructive pour corriger ces résultats différentiels?

Madame Ali ou madame Rayale, m'entendez-vous?

Mme Siham Rayale: Oui, nous vous entendons. Merci.

M. Shafqat Ali: Mon temps est limité, alors si vous n'avez pas de réponse, je vais poursuivre.

Monsieur Kals, pourriez-vous répondre?

M. Gurpartap Kals: Oui. Comme Mme Rayale l'a mentionné dans son exposé, le rapport *Pollara* devrait devenir un processus d'examen et de rapport annuel au sein d'IRCC pour éliminer le racisme présent dans le système, et grâce à la création d'un poste d'ombudsman pour traiter les appels déposés ou les problèmes éprouvés dans le système, quelqu'un pourra y répondre et offrir des solutions.

M. Shafqat Ali: Merci.

Madame Ali, y a-t-il des pays ou des régions en particulier où, selon vous, les demandeurs d'immigration au Canada sont plus susceptibles d'être touchés par l'islamophobie?

Mme Nadiya Ali: Veuillez m'excuser. Je crois que Mme Rayale est mieux placée que moi pour répondre à cette question.

Mme Siham Rayale: Je peux certainement répondre à cette question. Une partie de notre mémoire porte sur la façon dont IRCC prend ses décisions en consultant de l'information et des sites Web liés à des islamophobes connus qui ciblent, en grande partie, les pays majoritairement musulmans, notamment l'Afghanistan, le Pakistan, la Syrie et l'Irak.

Essentiellement, nous voulons faire valoir que tout ce qui a été exposé dans le rapport *Pollara*, les expériences flagrantes de racisme ainsi que les commentaires racistes à l'égard des pays d'origine de certaines demandes, a une incidence sur le traitement de ces dossiers, dont bon nombre proviennent de pays majoritairement musulmans.

Je devrais ajouter le Nigeria à la liste.

• (1140)

M. Shafqat Ali: Merci.

Pourriez-vous faire part au Comité de votre expérience, d'histoires de personnes qui n'ont pas obtenu l'accès au Canada et dont la demande a été refusée, et nous dire quels sont les motifs couramment cités pour justifier le refus?

Mme Siham Rayale: Malheureusement, le CNMC ne travaille pas directement avec les processus d'accueil des immigrants ou des réfugiés, mais nous consultons les communautés touchées.

Lorsque nous avons parlé à la communauté afghane, par exemple, au moment où le gouvernement s'est engagé à accueillir 40 000 réfugiés, nous avons commencé à entendre dire dès le départ que des problèmes de traitement et de bureaucratie retardaient les groupes prioritaires relativement à la présentation de leurs demandes.

La présidente: Merci.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Brunelle-Duceppe.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci, madame la présidente.

Je veux remercier les témoins qui sont avec nous aujourd'hui. Ils vont nous aider à rédiger notre rapport et à faire des recommandations dans le cadre de cette étude extrêmement importante.

Madame Rayale, j'aimerais revenir à ce que vous venez de dire.

Lors de cette étude, un témoin, M. Christian, nous a dit récemment, au sujet du racisme à IRCC, qu'un chat est un chat, même si le fait d'en parler crée une malaise. Personne, dans ce comité, n'est l'aise avec le racisme, cela va de soi, mais il faut être capable de le nommer. Pour l'instant, IRCC parle de préjugés inconscients.

Selon vous, y a-t-il du racisme à IRCC? Le cas échéant, faut-il le nommer comme tel?

[Traduction]

Mme Siham Rayale: Oui, nous devrions utiliser le mot « racisme ». Nous pouvons définir de quel genre de racisme il s'agit. Le racisme envers les Noirs, l'islamophobie et l'antisémitisme sont des formes très courantes de racisme à l'endroit de groupes particuliers.

Puisque ma collègue, Mme Ali, travaille directement avec IRCC et d'autres organismes fédéraux pour examiner ces enjeux, je vais lui demander de vous parler de quelques autres stratégies.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci.

En fait, vous nous dites que, pour s'attaquer à un problème, il faut déjà pouvoir le nommer. Je pense que nous nous entendons là-dessus.

Monsieur Kals, vous avez dit un peu plus tôt que l'économie canadienne souffrait en raison du traitement préjudiciable de certains demandeurs.

Alors même que le Canada souffre d'une importante pénurie de main-d'œuvre, n'est-il pas contre-productif qu'il y ait de la discrimination ou qu'on traite différemment les demandes? Le Canada aurait besoin de ces gens qui souhaitent venir travailler ici.

Pour plusieurs, l'immigration est l'une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre. Ce qui se passe actuellement n'est-il pas contre-productif? Qu'en pensez-vous?

[Traduction]

M. Gurpartap Kals: Toutes les provinces du Canada connaissent une pénurie de main-d'œuvre. Nous en sommes témoins et il en est question dans les rapports. Si nous voulons remédier à cette pénurie, il n'y a qu'une façon de faire. Le système d'immigration doit être polarisé ou amélioré de façon à ce que chaque demande soit traitée de la même façon, sans préjudice quant à son pays d'origine.

Je travaille en étroite collaboration avec les responsables des programmes des candidats des provinces. Après qu'un employeur ait proposé la candidature d'une personne pour travailler au Canada, il incombe au gouvernement fédéral de délivrer le permis de travail.

Cependant, si vous consultez les rapports et les données provenant de différents CRDV dans le monde, vous constaterez qu'il y a une énorme différence sur le plan des taux de refus des différents pays. Comme je l'ai mentionné, le taux de refus au bureau de New Delhi en Inde est de 66 %, alors qu'il n'est que de 17 % en Australie. Par conséquent, une personne qui présente une demande en provenance de l'Inde peut connaître des difficultés qui n'existent pas pour les Australiens.

Cette situation se répercute sur l'économie canadienne puisque les employeurs ne peuvent pas faire venir d'employés de l'Inde. Ils doivent maintenant choisir les pays où ils recrutent leurs employés.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci beaucoup, monsieur Kals.

Madame Ali, vous n'êtes pas encore intervenue. Vous ne serez peut-être pas en mesure de répondre à ma question, mais j'aimerais connaître votre opinion.

Plusieurs témoins nous ont dit que la proposition de créer un poste d'ombudsman à l'immigration changerait beaucoup de choses à IRCC. Cela permettrait de mieux protéger les demandeurs, et les agents d'IRCC sauraient qu'un organisme indépendant surveille leur travail, en quelque sorte. Pour l'instant, un organisme indépendant pour traiter les litiges n'existe pas à IRCC.

La création d'un poste d'ombudsman à l'immigration ne serait-elle pas une bonne chose, à votre avis?

• (1145)

[Traduction]

Mme Nadiya Ali: La réponse rapide est oui.

La réponse complète, c'est qu'à bien des égards, la façon dont nous avons envisagé les possibilités offertes par les groupes de ressources des employés sont liées à cet ombudsman. Qu'est-ce que cela signifie de créer des espaces sûrs et inclusifs? En ayant quelqu'un qui se concentre sur cette question de manière indépendante, il sera possible d'explorer différentes voies et d'amener la conversation à un autre niveau.

Pour revenir à ce que vous avez dit plus tôt, le fait qu'une personne soit là pour faire ce travail nous permettra d'aborder précisément les enjeux que nous devons aborder dans une perspective antiraciste. Identifier explicitement ce qu'il faut faire est le véritable travail de lutte contre le racisme, pas les préjugés inconscients.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: En somme, vous dites que ce serait bien de créer un bureau d'ombudsman où plusieurs personnes travaillent, mais que celui-ci devrait avoir du pouvoir, des ressources et l'argent nécessaire pour faire son travail. Il ne faut pas simplement créer un poste d'ombudsman pour améliorer l'image; il faut que sa création mène à quelque chose de concret.

Est-ce bien ce que vous nous dites?

[Traduction]

Mme Nadiya Ali: C'est exactement ce que je dis: un bureau doté de ressources suffisantes aura la capacité de faire avancer les choses.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci beaucoup, madame Ali.

Au gré des témoignages, on constate qu'il y a carrément de la discrimination au sein d'IRCC. Il faut la nommer. Cela touche plusieurs personnes, dans plusieurs pays. On n'en a pas beaucoup parlé, mais cela touche des étudiants francophones africains, chez qui le taux de refus est incroyable.

Malheureusement, je n'ai plus de temps de parole, mais j'aurai peut-être la chance de revenir sur ce sujet.

Je vous remercie, chers témoins.

[Traduction]

La présidente: Merci, monsieur Brunelle-Duceppe. Votre temps est écoulé.

La parole est maintenant à Mme Kwan.

Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je remercie nos témoins de leurs exposés.

J'aimerais donner suite à une question posée à Mme Ali. Selon le rapport *Pollara*, les employés rencontrés dans le cadre de l'examen ont laissé entendre que ces attitudes racistes pouvaient avoir une incidence sur les taux de refus. Si nous examinons les taux de refus dans certains pays — surtout dans les pays africains du Sud —, nous constatons vraiment qu'il existe un énorme écart entre les approbations et les refus.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'incidence de ce problème sur les attitudes racistes ancrées au sein d'IRCC, certains agents d'immigration qui traitent les dossiers, et le résultat final des taux de refus. Compte tenu de cette réalité, quelles recommandations feriez-vous à notre comité pour répondre à cet enjeu?

Mme Nadiya Ali: À bien des égards, en s'appuyant sur ce qui a été dit plus tôt, le cœur du problème est que le racisme est présent à tous les niveaux. Nous avons la dimension interpersonnelle, la dimension institutionnelle qui élabore les politiques et les programmes, et la dimension systémique qui se superpose les uns sur les autres. Je vous remercie d'avoir mentionné cette partie du rapport qui explique clairement comment ces différentes dimensions présentes à tant de niveaux, et non seulement les attitudes personnelles, ont une incidence réelle sur le refus de demandes, et aussi pensé aux systèmes actuels qui pourraient modifier ce qui se passe, dissuader le racisme basé sur les attitudes.

Une partie de la recommandation complète que nous voulons soumettre repose notamment sur la façon d'aborder la formation et la sensibilisation offertes aux employés, aux gestionnaires et au personnel concernant le racisme. Dans l'ensemble, comment envisageons-nous la sensibilisation et la formation, et évoluent-elles de façon à inclure tous les divers motifs et à bien comprendre comment le racisme se manifeste à divers niveaux, y compris dans les convictions et les attitudes personnelles?

Mme Jenny Kwan: IRCC devrait-il veiller à ce que les données fondées sur la race soient recueillies et rendues publiques? Tant que nous n'aurons pas examiné ce problème en profondeur, nous ne pourrions jamais vraiment en saisir l'ampleur.

• (1150)

Mme Nadiya Ali: Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous. À bien des égards, la poursuite de ces conversations repose sur la recherche continue. La recherche et la collecte de données doivent aller de pair avec les efforts déployés pour mettre en oeuvre et élaborer des systèmes et des stratégies d'intervention et de lutte contre le racisme.

Je suis tout à fait d'accord. Des données fondées sur la race ainsi que des recherches et des vérifications continues seront nécessaires pour que ce travail repose sur des bases solides.

Mme Jenny Kwan: En ce qui concerne l'ombudsman, un des points qui a été soulevé est que le gouvernement devrait proposer un ombudsman indépendant pour examiner les politiques et leur mise en oeuvre au sein d'IRCC afin que soient signalés les détails et les répercussions des politiques qui pourraient être discriminatoires et partiales.

Soutiendriez-vous la demande d'un ombudsman indépendant pour examiner les politiques du gouvernement au sein d'IRCC?

Mme Nadiya Ali: Oui, et à bien des égards, il serait souhaitable qu'un tel examen adopte une optique explicite d'antiracisme et d'anti-oppression pour faire vraiment avancer cette conversation.

Le travail en matière d'antiracisme exige des vérifications et des examens dans tous les domaines, y compris les politiques qui sont [*Inaudible*] tenues pour acquises et qui sont adoptées comme pratique courante lorsqu'elles ne sont pas dûment vérifiées ni examinées.

Mme Jenny Kwan: Un des problèmes mentionnés est que le gouvernement utilise des outils électroniques — des feuilles de calcul, si vous voulez — pour aider le traitement. Dans d'autres cas, il utilise des systèmes d'intelligence artificielle.

Si les personnes qui créent ces outils électroniques ou ces systèmes d'IA ont des attitudes discriminatoires ou racistes, ne serait-il pas possible que les outils utilisés par IRCC pour traiter les demandes contiennent également des points de vue racistes intégrés qui influeraient sur le processus décisionnel?

Des témoins demandent au gouvernement de procéder à un audit indépendant de ces outils électroniques et systèmes d'IA. Que pensez-vous de cela?

Mme Siham Rayale: Avec tout le respect que je vous dois, je peux certainement répondre à cette question.

Oui, d'innombrables études ont montré que la mise au point d'algorithmes pour soutenir l'IA est biaisée parce que les personnes qui conçoivent ces systèmes ont elles-mêmes leurs propres croyances, valeurs et perspectives.

On ne peut pas considérer l'IA comme moins biaisée que les personnes elles-mêmes. Il faut plutôt les voir en tandem et reconnaître que toute personne qui met au point des systèmes d'IA crée souvent un reflet de sa propre vision du monde ou de ses propres croyances.

Il faut qu'il y ait un examen indépendant de cela. Nous en serions certainement ravis.

Mme Jenny Kwan: J'aimerais aborder un dernier point.

Vous avez commencé vos remarques en disant que dans ses mesures spéciales en matière d'immigration, le gouvernement traite différemment les Afghans et les Ukrainiens.

Dites-vous par cela que le gouvernement devrait immédiatement appliquer les mesures d'immigration visant l'Ukraine aux Afghans également?

Veuillez répondre rapidement par oui ou par non, car mon temps est écoulé.

Mme Siham Rayale: Oui.

La présidente: Je vous remercie.

Nous passons maintenant à notre deuxième série de questions. Compte tenu de l'heure, il y aura trois minutes chacun pour M. Benzen et Mme Kayabaga, puis 90 secondes chacun pour M. Brunelle-Duceppe et Mme Kwan.

Monsieur Benzen, vous pouvez commencer. Vous avez trois minutes.

M. Bob Benzen (Calgary Heritage, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins.

J'aimerais simplement revenir sur certains des points que nous venons d'entendre.

La semaine dernière, nous avons reçu un professeur, Gideon Christian, de l'Université de Calgary. Il parlait de l'intelligence artificielle. Il possède des documents qui indiquent qu'IRCC utilise ac-

tuellement l'IA pour automatiser les autorisations de visa et qu'il est prévu d'utiliser l'IA pour automatiser également les refus de visa, sans aucune révision humaine. C'est juste l'IA qui prend la décision.

Pouvez-vous commenter cela? Je suppose que vous seriez contre, et que vous voudriez une certaine interaction humaine dans la prise de ces décisions. Est-ce oui ou non, en ce qui concerne l'interaction humaine?

Mme Siham Rayale: Oui, absolument.

Il doit y avoir une surveillance humaine des algorithmes d'IA. Il faut que quelqu'un intervienne dans le traitement. Nous ne pouvons pas laisser l'IA faire le travail de manière indépendante, car ces systèmes ne fonctionnent pas aussi précisément que nous le souhaiterions.

En outre, l'expérience des réfugiés est si diversifiée dans tant de collectivités différentes. La conséquence du refus d'un visa fondé sur un grand nombre de critères, sans tenir compte de certaines nuances... Par exemple, si les critères sont les mères et les enfants avant les jeunes hommes, l'IA ne peut pas percevoir les vulnérabilités. Dans certains cas, en particulier dans les contextes de conflit, les jeunes hommes sont considérablement ciblés en raison de leur origine ethnique ou d'autres questions qui touchent leur identité.

À mon avis, le fait de laisser l'IA agir de manière indépendante laisse beaucoup de place et augmente les possibilités de préjugés.

• (1155)

M. Bob Benzen: Monsieur Kals, avez-vous un point de vue à ce sujet?

M. Gurpartap Kals: Si la personne qui intègre le code a des croyances racistes, il n'est pas possible de s'occuper de tout un ensemble de systèmes de croyances. Je crois que des procédés de formation appropriés ne seraient utiles que jusqu'à un certain point. Il faut certes une étape de surveillance humaine dans les systèmes d'IA, mais il doit quand même y avoir un audit équitable pour traiter ces questions.

Il faut également que les données et les recherches soient publiées sur le site d'IRCC. Les données relatives aux différents centres de réception des demandes de visa dans le monde entier ont été publiées en 2016. Après 2016, nous avons dû faire une demande spéciale pour obtenir les données sur le nombre de refus qui ont été faits dans les différents CRDV.

Oui, il nous faut un mécanisme de formation approprié pour les personnes qui traitent les résultats de l'IA. Pour surveiller les erreurs involontaires, il doit y avoir des mesures et un système pour les rectifier.

M. Bob Benzen: Je vous remercie.

La présidente: Nous passons maintenant à Mme Kayabaga.

Madame Kayabaga, vous avez trois minutes.

Mme Arielle Kayabaga (London-Ouest, Lib.): Merci, madame la présidente.

J'aimerais simplement remercier les témoins d'être ici et, étant donné que je n'ai que trois minutes, je vais poser mes questions très rapidement.

Je veux simplement que vous sachiez, mesdames Rayale et Ali, que je crois aussi que, de façon très générale, l'intelligence artificielle peut être très discriminatoire. Cela dépend vraiment de l'algorithme et de la personne qui le définit. Il est important pour nous de parler de ceux qui créent les algorithmes d'IA, mais je suis curieuse de savoir si vous êtes au courant de l'existence d'un examen humain des données après qu'elles ont été recueillies par IA, par IRCC. Je pense que quelqu'un a dit que M. Christian l'avait mentionné la dernière fois. Il a mentionné qu'il était au courant de cela. Je me demande comment nous pourrions alors cibler notre travail pour nous assurer qu'il n'est pas discriminatoire. Que pouvons-nous faire à ce sujet?

Pourriez-vous commenter l'algorithme et dire où la dissension doit vraiment se produire pour s'assurer qu'il ne reste pas discriminatoire?

Je vous donne la parole à toutes les deux.

Mme Siham Rayale: Oui, très rapidement, merci pour cela, et je pense que le premier point de contact devrait toujours être une personne. Ce devrait être une personne chargée du traitement des visas. Je pense que l'IA, à bien des égards, algorithmes mis à part, fonctionne mieux dans le pays d'accueil, car celui-ci peut effectuer cette sorte de vérification finale des approbations, au lieu d'être le premier point d'évaluation. Je vais passer la parole à ma collègue, Mme Ali, si elle a d'autres remarques à faire.

Mme Nadiya Ali: J'aimerais simplement faire écho à ce que Mme Rayale a dit au sujet du premier point de contact et des points d'intervention tout au long du parcours [*difficultés techniques*] et sur le contact et l'examen qui doivent avoir lieu, de sorte qu'il s'agit d'un examen à plusieurs volets.

Mme Arielle Kayabaga: Vous êtes toutes les deux d'accord avec moi pour dire que l'algorithme, la personne qui crée l'algorithme et qui l'utilise, est vraiment important.

Vous avez parlé de l'ombudsman. Rapidement, pour ma dernière minute, pouvez-vous préciser les rôles que vous voudriez pour cette personne chez IRCC?

Mme Nadiya Ali: Très généralement, je crois que ce rôle aurait pour objectif d'assurer la sécurité des communautés racialisées. Qu'est-ce que cela signifie à l'interne? Comment créer des espaces plus sûrs, des espaces de travail plus sûrs et habilitants? Pour tous, cela signifie constituer des groupes d'affinité, réfléchir à ce qu'est l'éducation à l'antiracisme, ainsi qu'à ce que sont l'examen, la recherche et la collecte de données. Je vais m'arrêter là.

• (1200)

Mme Arielle Kayabaga: Rapidement, puisque madame la présidente ne m'a pas arrêtée, vous avez mentionné que disposer de rapports réguliers venant d'IRCC nous donnerait une idée de ce qui se passe.

Madame la présidente, je sais que mon temps est écoulé, mais puis-je obtenir une réponse à ma question sur la façon dont IRCC peut continuer à produire ces rapports et s'assurer que nous les recevons par courriel, s'il vous plaît?

La présidente: Oui, votre temps est écoulé, mais je vais demander aux témoins de soumettre la réponse à cette question à la greffière du Comité, et elle sera distribuée à tous les membres.

Je vous remercie.

Nous allons maintenant passer à M. Brunelle-Duceppe, pour une minute et demie.

Monsieur Brunelle-Duceppe, veuillez commencer.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci beaucoup, madame la présidente.

Monsieur Kals, dans l'une de vos réponses, vous avez fait référence à l'opacité d'IRCC. Il peut s'agir des délais de traitement, que le ministère a cessé de fournir aux demandeurs durant la pandémie, ou de l'opacité du système Chinook, dont on a parlé précédemment.

À quel point ce ministère est-il opaque? Selon vous, pourquoi l'est-il autant? Quels avantages le ministère pourrait-il tirer d'une plus grande transparence?

[Traduction]

M. Gurpartap Kals: L'avantage est que, si IRCC est non raciste et non discriminatoire dans l'application de ses politiques et mesures, nous verrions une différence dans l'économie ici au Canada. Si les employeurs embauchaient les personnes de différents pays en suivant un processus impartial d'IRCC, nous ne verrions pas de pénurie d'emplois au Canada. Cela stimulerait automatiquement notre économie ici.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Madame Rayale, trouvez-vous qu'IRCC est trop opaque? Fait-il preuve d'un manque de transparence?

[Traduction]

Mme Siham Rayale: Oui, il n'y a pas assez de transparence. Il faudrait que la transparence soit intégrée dans tous les processus d'examen et de vérification internes, à mon avis.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Je vous remercie, et je remercie tous les témoins.

[Traduction]

La présidente: Nous allons finir avec ce groupe de témoins avec Mme Kwan.

Madame Kwan, vous avez 90 secondes. Vous pouvez commencer.

Mme Jenny Kwan: Merci.

IRCC découvre, par exemple, qu'un étudiant afghan, qui se trouve peut-être dans un pays tiers en ce moment, fait une demande de visa d'étudiant au Canada, et qu'il est rejeté. Pourquoi? C'est parce que le fonctionnaire dit ne pas croire qu'il retournera dans son pays d'origine.

Cette réponse me paraît presque insensée, mais c'est la réalité à laquelle les gens sont confrontés. De ce point de vue, lorsqu'IRCC a institué de telles politiques étranges et ne prend pas en compte les réalités actuelles, comment le gouvernement devrait-il réagir?

Ma question s'adresse à Mme Ali et à Mme Rayale, s'il vous plaît.

Mme Siham Rayale: C'est une preuve supplémentaire de la connexion entre certaines politiques gouvernementales et l'engagement de faire venir un certain nombre de réfugiés et l'incapacité — le vide bureaucratique et administratif — de pouvoir le faire. Entre tout cela, il y a des décideurs qui, franchement, ne travaillent pas avec des renseignements précis. Toute conclusion tirée sur l'état des choses en Afghanistan et sur la capacité de ceux qui ont déjà fui à revenir en toute sécurité et à croire qu'ils ne seront pas pris pour cible est franchement erronée. Je crois qu'il doit y avoir une conversation et un plus grand échange de renseignements entre les décideurs et ceux qui sont sur le terrain.

Le Canada a pris un engagement, alors il est temps de le respecter.

Merci.

La présidente: Voilà qui met fin au témoignage de ce groupe.

Au nom de tous les membres, je tiens à remercier M. Kals, Mme Rayale et Mme Ali d'avoir comparu devant le Comité aujourd'hui et d'avoir fourni des renseignements importants pour l'étude que nous avons entreprise.

Sur ce, je vais suspendre la séance pour quelques minutes afin que l'on puisse procéder à la vérification du son des témoins du deuxième groupe.

La séance est suspendue.

• (1200) _____ (Pause) _____

• (1205)

La présidente: Nous reprenons nos travaux.

Bon après-midi à tous.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins de ce groupe. Nous accueillons Arlene Ruiz, consultante et agente de recrutement en immigration autorisée et réglementée chez Alexene Immigration & Employment Services. Nous accueillons également Craig Worden, président de Pollara Strategic Insights. Notre troisième témoin pour aujourd'hui est Christian Blanchette, recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à tous les témoins. Ils auront cinq minutes pour leurs déclarations préliminaires, qui seront suivies d'une série de questions.

Nous allons commencer par Mme Ruiz.

Madame Ruiz, vous disposez de cinq minutes pour vos remarques préliminaires. Vous pouvez commencer.

• (1210)

Mme Arlene Ruiz (consultante et agente de recrutement en immigration autorisée et réglementée, Alexene Immigration & Employment Services inc.): Bonjour, madame la présidente.

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui. Je m'appelle Arlene Ruiz et je suis la fondatrice et propriétaire d'Alexene Immigration & Employment Services, dont le siège est ici, à Saskatoon. Je suis une consultante en immigration et une recruteuse agréée et réglementée, et je travaille avec un grand nombre de ressortissants étrangers qui ont l'intention de venir au Canada pour étudier, travailler et devenir résidents permanents, puis citoyens canadiens.

Exerçant cette profession, je suis souvent confrontée aux frustrations des clients lorsque les choses ne se passent pas comme prévu. Bien que certaines raisons soient compréhensibles, il y a des cas où les décisions d'IRCC n'ont aucun sens et où les raisons du refus manquent totalement de logique.

Là où je vois une partie de la discrimination systémique, c'est dans l'utilisation par IRCC du système appelé Chinook. Le taux de refus global pour 2020 était de 53 %, contre 34 % en 2018, avec de fortes augmentations des taux de refus pour les pays dont un plus grand nombre d'étudiants viennent au Canada.

À titre d'exemple, le taux de refus de permis d'études pour l'Inde est passé de 34 % en 2018, au taux stupéfiant de 57 % en 2020.

C'est très inquiétant et, en tant que défenseure de mes clients, je trouve difficile de faire comprendre aux gens certains des fondements des refus, car moi aussi, bien souvent, je ne comprends pas comment IRCC en arrive à ses décisions. Nous constatons que ce système s'applique surtout aux ressortissants de l'Inde et de la Chine. Bien que ce système ait été mis en place en 2018, IRCC n'a pas fait preuve de beaucoup de transparence à ce sujet. Bien souvent, on apprend que l'algorithme Chinook a été utilisé que si l'on présente une demande d'AIPRP.

Le problème que j'ai est le manque de transparence de la part d'IRCC, ce qui m'amène à penser qu'il s'agit d'une forme de discrimination systémique. IRCC doit être tenue à une plus grande responsabilité par le biais de la transparence.

Chinook a été introduit en mars 2018 et les taux de refus ont augmenté considérablement. Les taux de refus des visas d'études ont bondi de 34 % en 2018 à 40 % en 2019. En outre, les taux de refus sont passés de 40 % à 53 % en 2020. La plupart des refus ne font qu'obtenir un message type, qui peut être totalement sans rapport avec le cas de la personne. Même si IRCC a souligné que Chinook n'est pas un système d'IA, je ne suis pas d'accord.

L'autre point que j'aimerais soulever aujourd'hui dans le cadre de mes observations pour l'étude stratégique de Pollara est qu'il y a manifestement une discrimination systémique dans la façon dont IRCC traite les problèmes de l'Ukraine par rapport aux réfugiés d'Afghanistan. J'aimerais croire que le Canada est un pays qui favorise la diversité et l'inclusion, mais j'ai l'impression que les Ukrainiens bénéficient d'un traitement favorable par rapport aux ressortissants afghans.

Le Canada aide-t-il les Ukrainiens dans leur besoin désespéré parce qu'il se trouve qu'ils nous ressemblent, qu'ils s'habillent comme nous ou qu'ils prient comme nous, ou leur réservons-nous notre aide exclusivement tout en refusant la même aide aux autres?

Il semble y avoir deux poids deux mesures dans la réponse internationale de notre pays, mais s'il s'agissait vraiment de gestes humanitaires, alors il traiterait tous ceux qui tentent d'échapper à la violence de la même manière.

J'aimerais également souligner les problèmes qui entourent ceux qui ont présenté une demande dans le cadre de la voie d'accès pour les aides familiaux. Le pourcentage le plus élevé de demandeurs dans le cadre de cette voie est originaire des Philippines, mais le délai de traitement est très long et, en raison de ce délai, le stress ressenti par la majorité des demandeurs... provoque souvent des ruptures dans leurs relations, avec des mariages qui s'effondrent, des enfants qui atteignent l'âge de la majorité et d'autres scénarios encore. Dans d'autres cas, soit les employeurs sont déjà décédés — et j'ai moi-même eu connaissance de certains de ces cas ou en ai été témoin —, soit la personne à prendre en charge a déjà atteint l'âge auquel une aide familiale n'est plus nécessaire, comme dans le cas de la garde d'enfants.

• (1215)

Bien que d'autres volets de demandes aient pour exigence une plus grande urgence, je recommande à IRCC d'affecter plus de ressources pour faciliter le prompt traitement des demandeurs qui sont souvent laissés pour compte. Ils ont l'impression d'être relégués au second plan. Ils se sentent négligés et sans importance.

Je vous remercie.

La présidente: Je vous remercie.

Nous passons maintenant à M. Worden.

Monsieur Worden, vous avez cinq minutes pour votre déclaration préliminaire. Allez-y, vous avez la parole.

M. Craig Worden (président, Pollara Strategic Insights): Je vous remercie.

Bonjour à tous les membres, témoins et observateurs des délibérations du Comité.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître au nom de Pollara Strategic Insights pour répondre à vos questions sur le projet de recherche que nous avons mené au nom d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, IRCC, au cours du premier trimestre de 2021. C'est un honneur de participer à l'important travail du Comité, et j'espère pouvoir vous être utile.

Puisque les membres du Comité ont déjà lu notre rapport de recherche et que je ne dispose que de cinq minutes, je vais faire un résumé rapide des objectifs, de la méthodologie et des principales conclusions de l'étude.

En 2020, IRCC a mené auprès des employés une enquête qui a révélé qu'une proportion importante d'employés racialisés considéraient que le racisme est un problème au sein du ministère. Pollara n'a pas participé à cette recherche; toutefois, IRCC nous a demandé d'organiser des groupes de discussion afin de mieux comprendre les perceptions, les attitudes et les expériences qui sous-tendent les résultats de cette enquête.

Les principaux objectifs de l'étude par groupes de discussion étaient les suivants: mieux comprendre les répercussions et la nature du racisme dont on a été témoin et dont on a fait l'expérience au sein du service; déterminer les forces et les faiblesses des mécanismes de lutte contre le racisme actuellement en place; et recueillir des commentaires sur la création de programmes et de politiques qui seraient efficaces pour lutter contre le racisme à IRCC, et ses répercussions.

Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons animé, du 18 au 26 mars 2021, 10 groupes de discussion en ligne de deux heures et

des entretiens individuels approfondis auprès d'un échantillon représentatif de 54 employés d'IRCC à différents échelons de l'organisation. Les participants ont été choisis parmi ceux qui, en remplissant l'enquête en 2020, avaient indiqué être disposés à participer à une étude de suivi, ainsi que ceux qui ont exprimé leur intérêt à participer à ces groupes de discussion à partir d'un appel interne aux volontaires au sein du département. Les participants comprenaient des employés racialisés et non racialisés, et des employés occupant divers rôles dans divers secteurs du ministère.

Nous avons structuré plusieurs des 10 groupes en fonction de publics semblables, avec quatre groupes accueillant uniquement des employés s'identifiant comme Noirs, un groupe accueillant des employés s'identifiant comme Asiatiques du Sud et un groupe accueillant des employés s'identifiant comme Asiatiques de l'Est, ou les communautés individuelles qui composent ces catégories ethnoculturelles ou raciales. Nous avons également inclus des groupes qui accueilleraient des employés représentant un éventail de différents milieux racialisés et un groupe parmi les employés non racialisés.

En raison de la nature qualitative et facultative de l'étude, les résultats ne peuvent être considérés comme représentatifs de l'ensemble de la main-d'œuvre d'IRCC ou de cohortes particulière au sein du ministère. Les conclusions sont directionnelles et indicatives, plutôt que statistiquement significatives et représentatives et définitives. Cependant, la valeur de la recherche qualitative réside dans l'exploration approfondie des attitudes et des expériences parmi les publics clés.

En bref, les principales conclusions sont que les participants aux groupes de discussion ont vu ou ont vécu un grand nombre d'expériences de racisme au sein du ministère. Les participants aux groupes de discussion croyaient également qu'il y avait forcément des préjugés raciaux et de la discrimination dans la prestation des programmes, des politiques et du service à la clientèle du ministère, en particulier dans le traitement des dossiers.

Les participants ont également brossé le portrait d'une organisation aux prises avec des difficultés sur le plan de la culture du milieu de travail, notamment un racisme non contrôlé, des lignes directrices ou une formation insuffisantes pour signaler et traiter les cas de racisme, et un profond déséquilibre dans la représentation raciale au sein de la direction, qui est perçue comme un obstacle à la prévention et à l'élimination du racisme à IRCC.

Compte tenu de ces expériences, les participants ont exprimé leur scepticisme à l'égard des initiatives de lutte contre le racisme du ministère, laissant entendre que des actions audacieuses et décisives s'imposaient pour que les employés soient convaincus que la direction est sincèrement déterminée à progresser et à obtenir des résultats.

Je vous remercie d'avoir écouté le résumé de notre projet de recherche. Je répondrai avec plaisir à vos questions.

La présidente: Merci, monsieur Worden.

Nous passons maintenant à M. Blanchette.

Monsieur Blanchette, vous avez cinq minutes pour votre déclaration préliminaire.

• (1220)

[Français]

M. Christian Blanchette (recteur, Université du Québec à Trois-Rivières): Merci, madame la présidente.

Distingués membres du Comité, au nom de l'Université du Québec à Trois-Rivières, je vous remercie sincèrement de me donner l'occasion de vous entretenir de notre situation, de nos défis et des écueils auxquels l'UQTR est confrontée dans ses efforts en matière de recrutement international.

J'espère que mon témoignage pourra vous aider, d'une part à faire la lumière sur une situation qui soulève bien des questions, et de l'autre à prendre la pleine mesure des conséquences déléteres que peuvent avoir les résultats différentiels dans les décisions d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ou IRCC, sur notre université, sur notre région et sur l'immense potentiel d'une génération de jeunes talentueux qui souhaitent étudier en français dans une université canadienne.

Il y a des palmarès à la tête desquels on ne veut pas figurer. En février dernier, un article du *Devoir* dressait la liste des universités ayant les plus hauts taux de refus par IRCC des dossiers d'étudiants internationaux admis. Pour les années universitaires 2019, 2020 et 2021, l'UQTR figurait en tête de liste, et de loin, en ce qui concerne les taux de refus des demandes de permis d'étude.

Je vous donne les chiffres parce qu'ils sont éloquentes: 78 % de taux de refus en 2019; 88 % en 2020; 79 % en 2021. La moyenne du Québec oscille entre 39 et 48 %. Sans vous ensevelir sous les statistiques, je voudrais vous présenter cinq données factuelles et chiffrées qui vous permettront de saisir rapidement les répercussions de la situation actuelle sur l'UQTR.

Entre 2014 et 2021, l'UQTR a eu une croissance des inscriptions des étudiants internationaux de 142 %. Si l'on affine la recherche et qu'on la circonscrit autour du bassin africain, l'augmentation est de 280 % pour la même période. Le poids de l'Afrique à l'UQTR était fixé, à l'automne 2019, à 65 % des nouveaux étudiants internationaux inscrits.

Ce poids est le plus important parmi les établissements du réseau de l'Université du Québec, et, à l'échelle québécoise, les nouveaux inscrits provenant d'Afrique représentent seulement 18 %. Les pays francophones d'Afrique représentent donc un bassin de recrutement extrêmement important pour notre université.

Cependant, depuis les trois dernières années, pour chaque étudiant qui parvient à obtenir un permis d'étude et à commencer un baccalauréat à Trois-Rivières, neuf essuient un refus.

Pouvez-vous imaginer ce que représentent l'effort et l'investissement en matière de ressources humaines et financières pour des résultats aussi frustrants, autant pour nous que pour les candidats? Cette frustration tire aussi sa source des motifs de refus invoqués, voire de l'absence de réponse dans certains cas. Parmi les motifs de refus donnés par IRCC, trois grands cas de figure s'imposent.

Je vais citer le premier motif: « Je rejette votre demande pour les raisons suivantes : Je ne suis pas convaincu que vous quitterez le Canada à la fin de votre période de séjour [...] ».

Je vais citer le deuxième motif: « Je ne suis pas satisfaite que votre programme d'études proposé soit raisonnable par rapport à vos études antérieures et à votre parcours professionnel, ainsi que par rapport à d'autres opportunités d'éducation locales. »

Le troisième motif a trait aux preuves de capacité financière et aux exigences en cette matière qui, on doit le dire, sont très variables selon les pays.

Il y a une incohérence, une iniquité et une contradiction notoire entre ce que prônent les élus et l'État en matière d'accueil et d'intégration de la diversité et les décisions prises par les fonctionnaires et les représentants de l'appareil gouvernemental. L'État, le gouvernement et le pays veulent accueillir et retenir les talents, mais le système, lui, s'y refuse.

Rappelons-nous que l'université représente un vecteur d'intégration très important qui favorise la rétention de ces personnes dans nos régions une fois qu'elles ont obtenu leur diplôme.

J'ajouterai que l'accès aux études supérieures est une question très importante, en particulier pour les jeunes de la francophonie africaine. Le Québec, pas plus que le Canada, n'a le luxe de se passer de ces personnes diplômées et compétentes.

Pour des régions universitaires comme la Mauricie, Lanaudière et le Centre-du-Québec, cet apport de talent est aussi capital qu'espéré. Pour nous, c'est une question de dynamisme, de vitalité et de pérennité du développement, qu'il soit social, culturel, industriel, scientifique ou simplement humain.

Merci.

[Traduction]

La présidente: Je vous remercie.

Je remercie tous les témoins de leurs déclarations préliminaires.

Nous passons maintenant à notre tour de questions.

Monsieur Hallan, vous avez six minutes.

M. Jasraj Singh Hallan (Calgary Forest Lawn, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci à tous les témoins.

Ma première question s'adresse à Mme Ruiz. Je dirai que nous partageons la frustration, surtout avec certains de ces taux de rejet. Je sais que vous êtes sur le terrain et que vous avez affaire à ces personnes et à leurs émotions. Je ne peux qu'imaginer, avec le retard qui s'accumule, combien les choses sont vraiment frustrantes pour vous.

Nous parlons de racisme, et nous ne voyons pas beaucoup de résultats en ce moment. Pensez-vous que le racisme joue un rôle dans l'arriéré croissant constaté à IRCC en ce moment, et comment?

• (1225)

Mme Arlene Ruiz: Je crois qu'il joue un grand rôle. Je ne dirais pas que c'est dû essentiellement au racisme, mais je crois qu'il joue un grand rôle. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Le taux de refus parle de lui-même. C'est indéniablement là, ça nous saute aux yeux.

Vous avez raison. C'est très difficile pour nous, les consultants en immigration, lorsque nous devons retourner voir nos clients et leur dire que malheureusement, leur demande a été rejetée. Très souvent, nous faisons une demande d'AIPRP, mais là encore, c'est très long pour obtenir une réponse.

Il y a tous ces facteurs. Je regarde les chiffres. Je crois que cela joue un rôle important dans l'arriéré croissant. Il est certain que cela est dû en partie au racisme.

Je le répète, je ne dirai pas que c'est en grande partie dû au racisme, mais je dirais certainement qu'il y contribue.

M. Jasraj Singh Hallan: Vous avez parlé des aidants familiaux. En une minute, pourriez-vous nous résumer la situation?

Nous avons vu ce programme. Il semble échouer parce que rien n'est fait dans ce dossier. Nous savons que beaucoup de gens recherchent des aides familiaux, surtout des Philippines.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les difficultés auxquelles vos clients — j'imagine que la plupart d'entre eux proviennent des Philippines — sont confrontés en raison des arriérés, des retards et de l'ignorance totale de ce programme?

Mme Arlene Ruiz: Bon nombre de mes clients ont l'impression d'être négligés.

J'ai une cliente qui vient d'obtenir sa résidence permanente, mais cela lui a pris 11 ans. Malheureusement, le mariage s'est dissous. La première fois qu'elle a présenté sa demande, elle a été rejetée et je suis alors intervenue pour l'aider. Même la deuxième fois, cela a pris au moins trois ans. Est-ce acceptable? Non, et surtout pas quand on voit des familles se désagréger.

Rappelons que le premier pilier de l'immigration canadienne est le regroupement familial. Se concrétise-t-il? Si vous me posez la question, quand je défends ces aidants familiaux, je dirais non.

L'autre chose que je dois souligner concerne les employeurs. J'ai des clients qui attendent depuis plusieurs années. IRCC a apporté une modification au programme des aides familiaux et s'est engagé à traiter les demandes en 12 mois, mais 12 mois plus tard, personne n'a pu venir muni d'un permis de travail. Est-ce juste acceptable? Non, et surtout pas dans le cas d'une personne quadriplégique. Est-ce juste pour les employeurs d'attendre aussi longtemps? Non.

Je parle avec beaucoup de passion des aidants familiaux, pas seulement parce qu'ils viennent des Philippines, car j'aide des clients de tous horizons. Quand je défends les intérêts d'aides familiaux et d'employeurs, ce n'est pas juste.

M. Jasraj Singh Hallan: Tout à fait. Je suis entièrement d'accord avec vous sur ce point.

Nous avons vu ce problème avec Chinook. Nous entendons parler d'un courant latent de racisme et de l'incapacité à agir sur les algorithmes. Qu'est-ce qui vous préoccupe à propos du système d'IA à l'heure actuelle?

Mme Arlene Ruiz: Ce qui me préoccupe par rapport au système d'IA, c'est tout d'abord que l'approche de première ligne pour la réception de la demande devrait être assurée par une personne. Un être humain devrait examiner ces demandes et non un système d'IA. Un système d'IA serait incapable de voir une vulnérabilité là où elle existe. L'introduction d'une perspective humaine est toujours une bonne idée. Une personne doit examiner d'abord la demande et en évaluer la recevabilité, et non l'inverse. Le système d'IA ne fonctionne absolument pas, comme nous l'avons vu avec l'augmentation vertigineuse du taux de refus. Je suis très préoccupée par son utilisation.

De plus, le système d'IA a été créé par un groupe d'employés d'IRCC qui ont donc leurs propres systèmes de croyances. Je me demande toujours si cela n'affecte pas la configuration de l'algorithme. C'est possible.

Voilà ma plus grande préoccupation à ce sujet.

M. Jasraj Singh Hallan: Merci beaucoup pour vos réponses.

Ma prochaine série de questions s'adresse à M. Worden. Après la publication de votre rapport... Un groupe de travail antiracisme a été formé il y a deux ans. Nous avons appris par des témoins qui ont comparu devant nous que pas une seule personne n'a été réprimandée ou licenciée à ce jour pour des actes de racisme dégoûtants. En fait, la semaine dernière, nous avons découvert que des gestionnaires qui faisaient preuve de racisme envers des employés touchaient même des primes. Il semble qu'il y ait un manque de discipline.

Ressentez-vous ce manque de discipline ou le fait que personne ne soit réprimandé? Comment est-il possible de y remédier? Comment est-il possible de s'attaquer au racisme?

• (1230)

M. Craig Worden: Je dois m'en tenir à ce que nous avons entendu dans nos travaux de recherche. Nous avons en fait reçu plusieurs suggestions de la part de participants.

L'une d'entre elles, et je l'ai entendu du groupe de témoins précédent, était de désigner un ombudsman permanent de la lutte contre le racisme qui aurait des ressources et du mordant. C'est une réponse précise que nous avons entendue de la part de répondants.

Nous avons aussi entendu dire qu'il fallait plus de responsabilisation, qu'il fallait créer un système permettant de signaler les incidents et de donner une rétroaction de façon anonyme.

La présidente: Monsieur Worden, je suis désolée de vous interrompre. Le temps est écoulé pour M. Hallan. Vous aurez la chance de parler davantage lorsque nous passerons à notre série de questions.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Dhaliwal.

Monsieur Dhaliwal, vous avez six minutes.

M. Sukh Dhaliwal (Surrey—Newton, Lib.): Merci, madame la présidente.

Madame la présidente, ma première question s'adresse à M. Worden.

Selon cette étude, le mandat d'IRCC est un facteur clé du sentiment de dévotion et de gratification des employés dans leur profession.

Que recommanderiez-vous pour garantir des progrès à long terme contre les microagressions et d'autres formes de racisme à des microniveaux à IRCC?

Pouvez-vous cerner les éléments clés du mandat d'IRCC que les employés, surtout ceux issus de minorités visibles, considèrent comme des impératifs dans leur rôle à IRCC?

M. Craig Worden: Merci.

Les participants aux groupes de discussion nous ont dit sans équivoque qu'ils étaient attirés par IRCC parce que le mandat d'IRCC les passionnait. Beaucoup d'employés de niveau subalterne sont issus de l'immigration, qu'il s'agisse de Canadiens de première ou de deuxième génération. Ils sont entrés à IRCC avec beaucoup d'enthousiasme, de passion et d'empathie pour remplir le mandat du ministère.

Lorsqu'ils ont été témoins de racisme, de préjugés et de discrimination au sein du ministère ou dans l'application de ses politiques, ils ont été passablement démoralisés et déçus.

Effectivement, et cela fait suite en quelque sorte à la question précédente, ils nous ont fait des recommandations en matière de responsabilisation, comme la création d'un système anonyme de signalement des incidents et de rétroaction, la création d'un poste permanent d'ombudsman de la lutte contre le racisme et un meilleur engagement à former les employés, tant de niveau supérieur que subalterne, à la lutte contre le racisme et aux compétences interculturelles, afin qu'ils sachent ce qui est mal et inapproprié et ce qui est bien et approprié dans leur interaction avec les employés et les groupes de clients. C'est un élément qui, à leur avis, fait cruellement défaut. Il n'y a pas vraiment de processus concret et efficace pour signaler ces cas ou pour prendre des mesures lorsqu'ils se produisent, ou pour le faire de façon responsable.

Ils souhaitent que chaque employé soit davantage encouragé à prendre la responsabilité de s'exprimer lorsqu'il est témoin de propos ou d'activités racistes, discriminatoires ou microagressifs sur le lieu de travail dans un effort pour améliorer la culture d'entreprise à IRCC.

Ils aimeraient également que des changements soient apportés à la manière dont le recrutement et les promotions sont effectués au sein du ministère. Cela comprend l'élimination de la notion de « meilleure adéquation », car la meilleure adéquation finit souvent par être définie comme quelqu'un qui n'est pas racisé et qui a tendance à chercher des personnes qui lui ressemblent.

Il s'agit d'un problème majeur qui est lié à ce que nous avons entendu clairement de la part des participants aux groupes de discussion. C'est le fait que l'effectif est très diversifié, mais que la diversité de l'effectif d'IRCC tend à se trouver dans les échelons inférieurs ou relégués aux secteurs opérationnels du ministère. Plus vous montez dans l'échelle d'IRCC, moins la diversité est importante et c'est vu comme un problème. Il faut que cela change également pour apporter des changements au sein du ministère.

Les participants souhaitaient aussi que la recherche de candidats à des postes de direction soit étendue à des villes dont la population est plus diversifiée, avec une indemnisation pour le déménagement si nécessaire.

Ils aimeraient également voir la création d'un système de mentorat pour aider les employés racisés à naviguer sur la voie de la promotion.

Une autre recommandation consiste à établir des objectifs clairs pour la promotion d'employés racisés dans l'ensemble de l'organisation et d'inciter la direction à atteindre ces cibles.

Ce sont là un bon nombre des recommandations concrètes, mais non la totalité, et de loin, que les participants aux groupes de discussion ont formulées.

• (1235)

M. Sukh Dhaliwal: Merci beaucoup.

Madame la présidente, ma prochaine question s'adresse à Christian Blanchette. Ce n'est pas seulement un problème auquel vous êtes confrontés au Québec. En fait, lorsque j'ai parlé à l'association francophone de la Colombie-Britannique, ses représentants ont constaté le même problème: il est vraiment difficile d'attirer et de retenir des immigrants francophones à l'extérieur du Québec.

Quelles mesures concrètes le gouvernement peut-il prendre pour attirer et retenir des immigrants francophones à l'extérieur du Québec?

[Français]

M. Christian Blanchette: À mon avis, il est important de bien soutenir les communautés francophones à l'extérieur du Québec et, surtout, de créer dans ces communautés un climat vibrant de vie en français. Je pense que les communautés et les universités de la diversité canadienne francophone font face aux mêmes défis que nous quant au traitement des dossiers. Cependant, elles ont une difficulté encore plus importante à relever, à savoir de mieux intégrer les étudiants francophones. En effet, la vitalité de leur communauté en dépend.

[Traduction]

M. Sukh Dhaliwal: Merci.

La présidente: Votre temps est écoulé, monsieur Dhaliwal. Nous allons maintenant passer à M. Brunelle-Duceppe.

Monsieur Brunelle-Duceppe, vous avez six minutes.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci, madame la présidente.

Je veux remercier les témoins qui ont pris la peine de venir témoigner devant le Comité aujourd'hui dans le cadre de cette étude extrêmement importante.

Vos témoignages vont nous aider à rédiger un rapport et à faire des recommandations. Je vous en remercie.

Monsieur Blanchette, ce n'est pas votre nom de famille qui m'a interpellé, même si je l'aime bien, mais plutôt le fait que, dans la circonscription de Saguenay—Lac-Saint-Jean, que je représente, nous vivons la même situation. Le taux d'acceptation n'est que de 40 % à l'Université du Québec à Chicoutimi et de 29 % à l'Université du Québec à Rimouski.

Vous venez de nous dire que le taux d'acceptation est de 21 % à l'UQTR alors qu'il est de 90 % à l'Université McGill. Il s'agit là d'une disparité importante. On constate que ce sont les étudiants francophones provenant de l'Afrique qui font l'objet de discrimination. On sait quelles répercussions cette situation a sur leur vie. On parle de rêves brisés dans le cas de ces jeunes dont la demande est refusée. Vous avez parlé un peu des répercussions pour la société québécoise. À la fin de leurs études, ces jeunes obtiennent un diplôme québécois. Ils parlent français et se sont créé un cercle social. Certains d'entre eux ont probablement déjà été approchés par des employeurs.

J'aimerais que vous nous en disiez davantage sur l'incidence qu'a ce taux de refus sur votre établissement scolaire. Il serait important, je crois, que le Comité sache à quel point et de quelle façon cela vous affecte.

M. Christian Blanchette: Toute université doit faire du recrutement international, parce que l'importante diversité des points de vue permet de faire une meilleure recherche et de créer de meilleures formations pour les étudiants canadiens et québécois. Les universités sont très rigoureuses dans l'analyse des dossiers. Nous disposons de grilles et d'outils d'analyse qui nous permettent de mesurer la qualité de la formation initiale des étudiants et de déterminer s'ils pourront réussir leurs études dans notre université.

Le fait qu'elles doivent traiter un nombre incroyable de dossiers pour être en mesure d'accueillir un étudiant représente un poids considérable pour nos universités. Le défi du recrutement en français est beaucoup plus grand pour les universités de nos régions. C'est le cas partout au Canada et, très certainement, au Québec. Les différences entre l'Université McGill et l'UQTR ou l'UCAQ, que vous avez soulignées, sont dues au fait que les bassins de recrutement sont tout à fait différents. Les universités anglophones font beaucoup de recrutement en Inde, en Chine et en Asie, où les taux d'acceptation sont de l'ordre de 90 %. Il y a un écart absolument phénoménal.

Bien sûr, nous accueillons des étudiants de l'Europe, ce qui n'occasionne pas vraiment de problème, mais, à l'UQTR, nous ciblons d'abord le bassin africain, parce que nous ne fonctionnons qu'en français. Or cela constitue un impact majeur.

Nous déployons des efforts importants pour débusquer de bons candidats de l'Afrique. Analyser leur dossier demande beaucoup de travail, mais les résultats sont vraiment décevants. Nous réussissons néanmoins à accueillir un nombre de plus en plus grand de ces étudiants.

• (1240)

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Plus tôt, lors de votre allocution, vous avez parlé du problème de la double intention. On invite ces jeunes chez nous et on leur laisse entendre qu'il y aura probablement du travail pour eux, étant donné l'importante pénurie de main-d'œuvre à laquelle le Québec fait face. Or, au bout du compte, un agent leur annonce que leur demande est refusée. On leur dit craindre qu'ils ne retournent pas dans leur pays. Il y a là une contradiction fondamentale.

M. Christian Blanchette: Il y a de l'incohérence dans les politiques publiques, tant fédérales et provinciales. On veut attirer des immigrants, mais il y a une incohérence complète dans ce que fait l'appareil gouvernement ou IRCC. Pourquoi un des critères de refus est-il la possibilité que l'immigrant ne retourne pas dans son pays après ses études, alors qu'on veut qu'il vienne s'établir ici? Quand on m'a rapporté cela, je me suis dit que c'était trop étonnant pour être juste et vrai. Or c'est ce qui se passe vraiment.

Un candidat qui vient étudier au Québec ou au Canada va, pendant trois ou quatre ans, apprendre le fonctionnement de notre pays, de notre société. Sa capacité à s'intégrer s'en trouvera améliorée. Le parcours universitaire de ces étudiants est un facteur de succès dans leur intégration. Il faudrait que le gouvernement fédéral ou IRCC utilise ce vecteur ou ce parcours d'immigration pour assurer une intégration efficace et réussie des personnes immigrantes.

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Un témoin a parlé plus tôt de l'opacité et du manque de transparence d'IRCC dans tout le processus. C'est peut-être un aspect sur lequel on peut agir pour faire bouger les choses. En tant que recteur, vous seriez heureux qu'IRCC soit plus transparent dans le processus.

M. Christian Blanchette: Le fait qu'IRCC dise aux étudiants que leur formation préalable n'est pas adéquate, c'est un peu insultant pour nous et pour toutes les universités. Nous avons l'expertise nécessaire pour déterminer que ces candidats répondent aux exigences d'une université canadienne, qui valent aussi pour les Canadiens de souche. Pour régler le problème de l'opacité, il faudrait que les universités puissent parler à quelqu'un du traitement des dossiers.

M. Alexis Brunelle-Duceppe: C'est exactement là que je voulais en venir.

M. Christian Blanchette: Or, il n'y a personne actuellement. Cela crée des problèmes à l'ensemble du secteur universitaire au Canada.

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Ce serait donc une de vos grandes demandes.

M. Christian Blanchette: Tout à fait.

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Vous voudriez pouvoir discuter avec le ministère pour savoir pourquoi on agit de la sorte.

M. Christian Blanchette: Nous voudrions pouvoir appeler quelqu'un pour en discuter.

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Voilà. Je vous remercie beaucoup, monsieur Blanchette.

[Traduction]

La présidente: Merci, monsieur Brunelle-Duceppe.

Nous allons maintenant passer à Mme Gazan.

Madame Gazan, vous avez six minutes.

Mme Leah Gazan (Winnipeg-Centre, NPD): Merci beaucoup.

C'est un tel honneur de siéger à ce comité aujourd'hui pour traiter de ce sujet très important.

Ma première question s'adresse à M. Worden.

Je suis très heureuse que nous abordions ce dont beaucoup de gens ont parlé, à savoir le niveau de racisme à IRCC. Il s'agit d'une étude critique.

Je sais que vous avez donné des exemples précis dans votre rapport, notamment de la part de certains répondants qui ont relevé des références internes répandues à certains pays africains comme étant « les trente salauds » et qui ont stéréotypé les Nigériens comme étant particulièrement indignes de confiance.

Bien entendu, ces stéréotypes et ces commentaires sont inacceptables, tout à fait odieux et profondément troublants.

Dans ce contexte, êtes-vous pour la création d'un poste d'ombudsman au sein d'IRCC pour assurer une surveillance indépendante, et quel serait le mandat de ce poste?

• (1245)

M. Craig Worden: Je dois vraiment m'exprimer du point de vue des participants à la recherche, des personnes qui se sont portées volontaires pour participer aux groupes de discussion plutôt que de mon opinion. C'est ce que nous faisons dans le monde de la recherche.

Je dirais qu'il y avait une forte... Non seulement la création d'un tel ombudsman a été suggérée par de nombreux participants, mais elle a aussi été appuyée par de nombreux participants.

En outre, ils ont insisté pour que ce rôle soit permanent, qu'il ait du mordant, qu'il puisse obliger des gens à rendre des comptes, qu'il puisse protéger les gens qui se manifestent et prendre des mesures en conséquence.

À l'heure actuelle, la perception au sein du ministère est qu'il n'existe pas vraiment de processus établi pour signaler les plaintes relatives à des cas de racisme qui soit efficace, qui oblige des gens à rendre des comptes et qui protège ceux qui se présentent. Les participants estiment que la création d'un ombudsman résoudra ce problème.

Mme Leah Gazan: En plus du racisme très clair et systémique à IRCC, vous avez noté dans votre rapport le préjugé racial à l'embauche. Nous savons que ce n'est pas seulement pour les personnes qui ont besoin d'accéder au système d'immigration, mais le préjugé racial s'étend encore plus loin dans les pratiques d'embauche.

Selon vous, quels changements devraient être apportés pour garantir que ce genre de préjugé racial à l'embauche soit contrecarré?

M. Craig Worden: À cet égard, ce que les participants à la recherche nous ont dit, et veuillez m'excuser si je me répète, c'est qu'ils voulaient voir ce concept de « meilleure adéquation »... Nous ne savions pas s'il s'agissait d'une exigence officielle ou officieuse lors de l'embauche et des promotions à IRCC. Les participants croyaient que ce concept avait une grande incidence sur l'embauche et la promotion, à savoir si cette personne serait la « bonne personne » pour le ministère ou le service au sein du ministère.

Le problème que pose ce concept, c'est que la plupart des cadres supérieurs ont tendance à être non racisés et ils auront tendance à embaucher et à promouvoir des personnes non racisées elles aussi.

Mme Leah Gazan: Oui, cela ressemble un peu à une pensée de groupe à mon avis.

Ma dernière question s'adresse à M. Ruiz. Vous avez dit que vous ne considérez pas Chinook comme un outil électronique, comme le gouvernement l'appelle, mais comme un logiciel d'intelligence artificielle. Qu'est-ce qui en fait une IA et pourquoi cela pose-t-il problème?

Que devrions-nous faire avec les logiciels de ce type pour éviter la discrimination? Il semble qu'à IRCC, les personnes ne sont pas seules à faire de la discrimination, même les outils qu'elles mettent en place en font.

Mme Arlene Ruiz: Selon IRCC, il ne s'agit pas d'un système d'IA, mais je crois fermement que c'en est un. Les algorithmes sont configurés pour que les demandes soient évaluées en vrac, d'après ce que je comprends de ce système. Cela pose manifestement un grave problème car, comme je l'ai dit, je crois fermement que les demandes, à mesure qu'elles arrivent, devraient être évaluées par un humain. Ce système Chinook a été créé par un groupe de travailleurs d'IRCC qui ont abordé la tâche avec leurs propres croyances. À mon avis, cela a eu une grande incidence sur l'évaluation de ces demandes.

Il doit y avoir une transparence claire de la part d'IRCC par rapport à ce système. Vous ne pouvez même pas connaître le résultat ou les détails du refus à moins de présenter une demande d'AIPRP. C'est très troublant et cela prend beaucoup de temps.

J'ai présenté des demandes d'AIPRP pour plusieurs de mes clients et cela prend beaucoup de temps...

• (1250)

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, madame Ruiz. Votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant passer à notre deuxième série de questions. Nous accorderons trois minutes chacun à M. Genuis et à

Mme Lalonde, puis une minute et demie à M. Brunelle-Duceppe et à Mme Gazan.

Monsieur Genuis, vous avez trois minutes.

M. Garnett Genuis (Sherwood Park—Fort Saskatchewan, PCC): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins des premier et deuxième groupes.

Il me semble qu'à certains égards, notre système d'immigration exerce une discrimination fondée sur le revenu de façon assez transparente. En fait, c'est dans sa conception même, qui fait que les gens qui n'ont pas assez d'argent pour subvenir à leurs besoins pendant qu'ils sont ici comme étudiants pourraient ne pas être en mesure de venir. Il semble que les évaluations que les agents font pour déterminer si une personne est susceptible de retourner chez elle sont également fondées sur le revenu.

J'aimerais que les témoins nous parlent un peu de la façon dont nous pouvons départager la discrimination fondée sur le revenu et celle fondée sur la race. Dans certaines des comparaisons de pays que nous faisons, il y a des différences de race et de religion, mais aussi des différences de niveau de revenu. Il serait peut-être plus utile d'examiner les comparaisons entre des pays de composition culturelle, raciale ou religieuse similaire, mais avec des différences de revenu importantes et de voir leurs effets.

Je serais curieux d'entendre les commentaires des témoins à ce sujet. Comment pouvons-nous départager les problèmes de discrimination fondée sur le revenu de la discrimination fondée sur la race ou la religion?

[Français]

M. Christian Blanchette: Monsieur Genuis, il est parfois très difficile de le faire.

Je vais vous donner un exemple.

On exige des candidats qui proviennent du continent africain qu'ils fournissent des données biométriques avant que l'on puisse traiter leur dossier. Ces candidats doivent traverser à peu près tout le continent africain pour se rendre au point de service où il est possible d'obtenir des données biométriques. Cela demeure une barrière fondamentale à l'accès au Canada, tant pour les mieux nantis que pour ceux qui ont peu de moyens.

On ne pourrait pas imaginer qu'il n'y ait qu'un seul point de service au Canada où les gens peuvent obtenir leurs données biométriques et que ce dernier se trouve à Toronto. Cette situation peut avoir des répercussions et engendrer un biais culturel, ethnique ou économique.

[Traduction]

M. Garnett Genuis: Le monsieur de Pollara souhaite-t-il intervenir à ce sujet?

Plus précisément, j'essaie de comprendre comment nous pouvons reconnaître la présence ou l'ampleur de la discrimination raciale lorsqu'elle est mélangée à d'autres points de données. Une façon serait de comparer les résultats, disons, du Brésil et de Cuba. Leurs niveaux de revenu sont différents, mais ils sont ethnoculturellement similaires. Nous pouvons peut-être comparer les pays riches à majorité musulmane du Moyen-Orient avec des pays moins riches.

Pouvons-nous en savoir plus sur l'ampleur de la discrimination raciale et religieuse grâce à ce genre de comparaisons?

M. Craig Worden: Les commentaires des témoins précédents sont justes. Il est difficile de départager ces choses. En ce qui concerne notre étude, cela ne faisait pas partie de sa portée. Nous avons parlé aux employés de leur vécu et de leurs opinions sur les cas de racisme au sein du ministère en tant qu'employés, mais aussi par rapport à la mise en application de politiques.

L'effet et la pertinence du revenu n'ont pas vraiment été soulevés...

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Worden.

Le temps est écoulé pour M. Genuis.

Madame Lalonde, vous avez trois minutes.

[Français]

Mme Marie-France Lalonde (Orléans, Lib.): Merci beaucoup.

Je remercie tous les témoins qui sont présents aujourd'hui.

Ma question s'adressera à M. Worden.

Selon moi, la confidentialité des données est un aspect important dans le cadre de ces recherches. Quand je participe à de telles recherches, on me dit de ne pas m'inquiéter, car mon nom restera confidentiel.

• (1255)

[Traduction]

Un pilier fondamental de la recherche sur l'opinion publique est de préserver l'anonymat des participants. Le succès de toute société de recherche en dépend et l'anonymat protège la vie privée des répondants afin que la société ne révèle aucun renseignement permettant de les identifier.

Pouvez-vous nous parler de l'importance de préserver l'anonymat lorsqu'il s'agit de recherche sur l'opinion publique?

M. Craig Worden: Absolument. C'est le principe de base de toutes les recherches que nous faisons chez Pollara et dans l'industrie en général. La promesse d'anonymat est une promesse que nous faisons à tous les répondants et elle est sacrée. Nous y sommes absolument attachés et nous l'étions dans cette étude.

Lors de la rédaction du rapport, nos modérateurs ont été très prudents. Il y a des éléments que nous ne pouvions tout simplement pas inclure dans ce rapport parce qu'ils auraient pu révéler l'identité de répondants, alors nous avons fait très attention à la façon dont nous avons rédigé ce rapport.

[Français]

Mme Marie-France Lalonde: Vous insinuez que, si ces données étaient demandées, cela pourrait remettre en question le respect de la confidentialité des participants et créer un doute à cet égard.

[Traduction]

M. Craig Worden: C'est juste.

Nous ne révélerions jamais rien. En fait, ces groupes de discussion n'ont pas été enregistrés. Tout ce que nous avons, ce sont les notes du modérateur et nous ne les diffusons pas. Tout ce que nous rapportons ou diffusons, c'est le rapport lui-même.

[Français]

Mme Marie-France Lalonde: Merci beaucoup.

Monsieur Blanchette, beaucoup d'aspects étaient effectivement très troublants, et je pense qu'ils ont été abordés dans notre autre motion concernant les étudiants internationaux.

Pouvez-vous nous parler davantage de l'écart entre les messages envoyés par les politiciens et ce que font les fonctionnaires bureaucratiques relativement au traitement des demandes de visas des étudiants?

M. Christian Blanchette: Au niveau fédéral, on dit que la politique d'immigration est un moyen de combler le manque de main-d'œuvre, que notre démographie est telle que nous n'arriverons pas à combler nos besoins de main-d'œuvre au Canada, que le Québec a un taux de chômage extrêmement bas et que les régions comme Trois-Rivières sont en situation de plein emploi.

Alors que, selon les politiques publiques, l'immigration est la solution, on refuse la...

[Traduction]

La présidente: Je suis désolée de vous interrompre, monsieur Blanchette. Le temps est écoulé pour Mme Lalonde.

Nous allons passer à M. Brunelle-Duceppe pour une minute et demie.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci, madame la présidente.

J'en profite pour remercier tous les témoins de leur présence, car c'est ma dernière occasion de leur parler.

Monsieur Worden, ce que je comprends de ce que vous nous dites, c'est qu'il est possible que des employés d'IRCC soient racistes et qu'on soit au courant de cela, mais qu'on refuse de leur taper sur les doigts.

Est-ce bien ce que nous devons déduire de votre intervention?

[Traduction]

M. Craig Worden: Des participants au groupe de discussion nous ont dit qu'ils avaient été témoins de racisme et qu'ils avaient l'impression que les personnes qu'ils avaient dénoncées n'avaient jamais reçu de punition durable ou très sévère pour leurs actes.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Merci, monsieur Worden.

Madame Ruiz, il ne me reste pas beaucoup de temps, mais j'aimerais vous poser une question.

Certains disent que des biais existaient avant l'implantation de Chinook, qu'il y avait déjà du racisme à l'intérieur même d'IRCC et que la mise en œuvre de Chinook serait venue cristalliser, voire amplifier le problème de racisme.

Êtes-vous d'accord sur cela?

[Traduction]

Mme Arlene Ruiz: Oui, je suis d'accord. Je pense que les chiffres parlent d'eux-mêmes. Le taux stupéfiant de refus en est une indication réelle, à mon avis.

[Français]

M. Alexis Brunelle-Duceppe: Quand on parle d'intelligence artificielle, on pourrait peut-être rayer le mot « intelligence ». Je me permets de dire cela, parce que, présentement, des gens souffrent à cause de ce logiciel qui a été implanté par le gouvernement du Canada.

Je remercie tous les témoins, qui ont été fantastiques. Leurs témoignages nous aideront à rédiger le rapport et à faire nos recommandations.

Je souhaite à tous une belle journée.

[Traduction]

La présidente: Merci, monsieur Brunelle-Duceppe.

Nous allons terminer pour notre groupe de témoins aujourd'hui avec Mme Gazan.

Vous disposez d'une minute et demie.

• (1300)

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup, madame la présidente.

Nous avons entendu des témoignages très troublants. Ce n'est pas choquant, malheureusement, mais c'est certainement très troublant. Des témoins nous ont suggéré de mener une autre étude pour donner suite à certaines conclusions troublantes, pour approfondir les préoccupations qui ont été soulevées et pour établir une liste d'appels à l'action.

Ma question s'adresse à M. Worden.

Si le Comité parvient à obtenir l'autorisation du gouvernement, Pollara Insights serait-il en mesure de mener une étude de suivi en réponse à cette recommandation?

M. Craig Worden: Absolument, oui.

Puisque nous avons pu le faire la dernière fois, nous savons que nous pourrions absolument mettre en oeuvre un processus de recherche similaire pour ce qui est du recrutement et de l'intégration de participants au processus afin de continuer à discuter avec eux.

Mme Leah Gazan: J'ai posé cette question parce que nous avons tellement de cas d'immigration qui passent par mon bureau à Winnipeg Centre avec certains des traitements les plus troublants des concitoyens de ma circonscription par IRCC.

Il me semble que nous devons non seulement examiner plus à fond le racisme systémique à IRCC, mais lancer aussi des appels à l'action pour déterminer la marche à suivre.

Êtes-vous d'accord avec moi?

M. Craig Worden: Oui. Je pense qu'il est important de continuer à mener des recherches et des enquêtes sur ce processus au fur et à mesure qu'il se déroule. À mesure que vous ferez un suivi des recommandations, vous verrez si et comment elles sont mises en oeuvre.

La présidente: Sur ce, notre temps avec notre groupe de témoins prend fin.

Au nom de tous les membres du Comité, je tiens à remercier les trois témoins d'avoir comparu devant nous. Votre apport est vraiment très important alors que nous nous apprêtons à rédiger ce rapport et à formuler des recommandations.

Le Comité souhaite-t-il lever la séance?

Des députés: D'accord.

La présidente: La séance est levée.

Merci.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>