



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

CIMM • NUMÉRO 101 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 20 mars 2018

—
Président

M. Robert Oliphant

Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration

Le mardi 20 mars 2018

•(1105)

[Traduction]

Le président (M. Robert Oliphant (Don Valley-Ouest, Lib.)):

Bonjour à vous tous. Je déclare ouverte la 101^e séance du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. C'est la deuxième séance que nous consacrons à l'étude des processus de nomination, de formation et de traitement des plaintes de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié.

Nous remercions les témoins d'être revenus. Je vous remercie des réponses partielles que vous nous avez transmises par écrit. Je veux simplement que vous sachiez que les membres du Comité ne les ont pas encore vues parce qu'elles sont arrivées juste avant la réunion. Elles seront distribuées cet après-midi. Les membres du Comité doivent comprendre que des questions ont été posées la dernière fois, mais qu'il ne faut pas présumer que nous avons les réponses.

Vous avez présenté votre exposé à la dernière séance. Si vous voulez quelques minutes pour ajouter des choses maintenant, je vous prie de le faire, puis nous passerons aux questions.

M. Paul Aterman (président par intérim, Commission de l'immigration et du statut de réfugié): Merci.

Comme je l'ai indiqué lors de ma comparution précédente, le 27 février, je suis le président par intérim depuis le début de janvier.

J'ai travaillé au sein de divers tribunaux administratifs, au cours de ma carrière, et je crois que la qualité des individus nommés à la CISR est excellente. Ils sont dévoués, ils travaillent fort et ils sont fiers de servir le Canada.

J'aimerais souligner deux choses importantes au Comité, qui poursuit son étude des processus de nomination, de formation et de traitement des plaintes, concernant le contexte dans lequel les personnes nommées à la CISR travaillent.

Premièrement, les types d'enjeux sur lesquels nous demandons aux commissaires de se pencher sont très sérieux. Quand un demandeur d'asile dit craindre la persécution, ou même la mort, à cause de son orientation sexuelle, le commissaire qui entend cette cause doit souvent poser de très difficiles questions personnelles. Il ne peut pas se dérober devant cette tâche s'il veut bien faire son travail. Nous voulons que ce commissaire cherche la vérité, parce que nous voulons que le Canada assure la protection des personnes qui en ont besoin, et non celle de personnes dont ce n'est pas le cas.

De même, quand un commissaire qui traite un appel en matière d'immigration doit poser des questions très personnelles pour déterminer si un mariage est authentique ou s'il a été contracté par désir d'entrer au Canada, nous voulons que ce commissaire établisse la vérité. Nous ne voulons pas séparer des époux; nous voulons réunir les familles, mais nous ne voulons le faire que si le mariage est authentique.

Pour établir la vérité, il faut que les commissaires posent des questions difficiles. Je demande simplement au Comité de garder ce principe fondamental en tête au moment d'étudier la question des plaintes. Il est question de la façon dont les commissaires font leur travail et dont ils posent ces questions difficiles.

Les commissaires se conforment à un code de conduite rigoureux qui se fonde sur la bonne foi, l'équité, la responsabilisation, la dignité, le respect, la transparence, l'ouverture, la discrétion, la sensibilisation aux différences culturelles et la loyauté. La grande majorité des commissaires respectent ce code, jour après jour, malgré la pression qui vient avec un flux de cas incessant et croissant.

Je veux donc, deuxièmement, situer la question des plaintes dans le contexte plus vaste du travail de la Commission. Depuis 2009, environ 490 commissaires ont travaillé ou travaillent au sein de la Commission à titre de décideurs, et depuis 2009, ces individus ont rendu au total 425 144 décisions. Pendant cette période, il y a eu 170 plaintes — donc 170 plaintes pour 425 000 décisions. Vingt et une de ces plaintes étaient fondées, et ces plaintes fondées visaient 14 des 490 commissaires qui ont franchi les portes de la Commission.

Je tiens à vous préciser que nous prenons au sérieux chacune de ces plaintes.

•(1110)

[Français]

Par le passé, dans certains cas, nous n'avons pas examiné ces problèmes aussi efficacement ou aussi rigoureusement qu'il aurait fallu le faire. À la suite de consultations menées auprès de nos intervenants, nous avons constaté qu'un mécanisme de plainte plus polyvalent s'imposait.

La nouvelle procédure transforme un processus qui était embrouillé et compliqué afin de le rendre plus clair, plus efficace et plus sensible à l'égard des plaignants.

L'élément essentiel de cette nouvelle procédure est le directeur du Bureau de l'intégrité, qui relève directement du président et qui est responsable d'examiner toutes les plaintes déposées contre des commissaires.

[Traduction]

Grâce à ce nouveau mécanisme de plaintes et au travail acharné et assidu de nos commissaires, la Commission sera plus forte et mieux en mesure de servir les personnes qui comparaissent devant elle.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à notre première série de questions. C'est M. Sarai qui commence, pour un tour de sept minutes.

M. Randeep Sarai (Surrey-Centre, Lib.): Je vous remercie d'être venus. Je suis désolé de ne pas avoir été présent la dernière fois que vous avez comparu devant le Comité. Vous avez peut-être répondu à certaines des questions que je vais vous poser. Dans ce cas, je vous prie de le dire. Je sais que vous ne pouvez entrer dans les détails de cas particuliers et que la CISR est un organisme judiciaire ou quasi judiciaire dont le but est de distinguer les vrais réfugiés de ceux qui ne le sont pas. J'aimerais savoir si on offre des séances de sensibilisation avant les nominations à la CISR ou si les gens reçoivent une formation officielle après avoir été nommés.

M. Paul Aterman: La nature de la formation est fonction des quatre secteurs d'activité de quatre divisions. Le programme de formation est adapté aux secteurs d'activité de base de chacune de ces quatre divisions. Ce qui est commun à ces formations, c'est la reconnaissance du fait que les gens qui comparaissent devant la CISR sont des immigrants et des réfugiés d'origines différentes. On met énormément l'accent sur la reconnaissance des différences culturelles, sur la compréhension de la diversité et sur le fait que l'expérience du décideur ne correspond peut-être pas à celle de la personne qui comparaît devant lui.

Une grande partie de la formation sur ce plan est intégrée dans les aspects particuliers du programme où l'on traite de choses comme l'évaluation de la crédibilité. Nous amenons les commissaires à porter une attention particulière à la façon dont ils évaluent la crédibilité d'une personne dont les origines sont différentes des leurs. Nous leur faisons porter une attention particulière au fait que bien des gens qui comparaissent devant eux ont été persécutés ou torturés, et qu'ils souffrent de traumatismes psychologiques en conséquence.

J'aimerais souligner une chose en particulier, et c'est que nous avons émis des lignes directrices en mai 2017 concernant l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre. Le but de ces lignes directrices était précisément d'énoncer les normes d'après lesquelles les commissaires peuvent traiter les demandes d'asile surtout, mais aussi d'autres cas, quand l'enjeu dont le commissaire est saisi est une orientation sexuelle différente ou la façon dont une personne exprime son identité de genre. Si vous regardez ces lignes directrices — je pense que nous avons fait le nécessaire pour les fournir au Comité —, vous verrez qu'elles énoncent certaines des façons dont les commissaires devraient poser ces questions très difficiles d'une façon respectueuse. Chaque décideur de la Commission a eu de la formation à ce sujet. Nous avons eu deux séances d'une demi-journée au cours de l'été 2017, dont une sur la composante légale, et l'autre sur les techniques d'interrogation et sur la façon de traiter avec les gens dans certaines situations.

• (1115)

M. Randeep Sarai: Trouvez-vous que c'est suffisant? Nous avons vu des reportages troublants dans les journaux. Un commissaire de la CISR, David McBean je crois, a rejeté toutes les demandes d'asile qu'il a traitées depuis sa nomination en 2007 — 62 en 2010, 72 en 2009 et 35 en 2008 —, et dans tous les cas, la raison évoquée était que le demandeur n'était pas crédible. Je trouve difficile à croire qu'avec une formation sur la sensibilisation ou une formation à la façon d'établir la crédibilité de personnes de cultures différentes, certains commissaires arrivent constamment à la conclusion que les demandeurs ne sont pas crédibles.

Il y a eu des plaintes semblables contre les commissaires Sterlin et Cassano, et je me demande comment la CISR en est venue à renouveler leur mandat, ou s'il y a eu de la formation supplémentaire. Existe-t-il un processus permettant de relever les commissaires qui ne considèrent jamais les demandeurs crédibles? Et est-ce que le président ou quelqu'un d'autre les rencontre et leur demande pourquoi leurs décisions ne correspondent pas aux décisions qui sont généralement prises par les autres?

M. Paul Aterman: Nous nous penchons effectivement sur cela. Tous les commissaires sont soumis à une évaluation annuelle du rendement. Nous devons réaliser cette évaluation avec beaucoup de prudence, car nous ne pouvons pas dire aux décideurs comment rendre leurs décisions. Si vous commencez à faire cela, vous allez miner la règle de droit. Cela étant dit, en cas d'anomalies saisissantes, comme certaines de celles que vous avez mentionnées, il faut en faire l'évaluation.

Nous essayons de le faire au moyen du processus de nomination, en trouvant des personnes qui, d'après nous, conviennent le mieux à la tâche. Le processus n'est pas parfait. C'est comme tout processus de sélection: vous établissez des critères et vous évaluez les gens en fonction de ces critères. La plupart du temps, vous faites le bon choix, mais il arrive que vous vous trompiez. Il arrive que des personnes nommées au poste ne conviennent pas bien à la tâche. Cela se produit à la Commission, comme dans toute organisation.

Qu'est-ce que nous faisons en pareil cas? Je crois que la rigueur du processus de nomination a beaucoup aidé sur ce plan, et je pense que la formation contribue à régler cela. Nous devons trouver l'équilibre entre l'obligation que nous avons, à titre d'institution, de garantir l'uniformité, et le fait que nous ne pouvons pas dicter aux commissaires les décisions à prendre dans tel ou tel dossier.

M. Randeep Sarai: En effet, vous ne pouvez pas le leur dire, mais je pense que vous pouvez voir des tendances chez les commissaires qui se montrent peut-être incapables de déterminer la crédibilité des demandeurs. Par conséquent, vous pouvez conclure qu'il faut que leurs décisions ou leur capacité de décider soient remises en question et, peut-être, qu'ils ont besoin de formation supplémentaire.

En 2012, la CISR a apporté des modifications de sorte que les personnes nommées à court terme soient des fonctionnaires. Je pense que cela a eu beaucoup d'effet sur votre capacité de faire ce que vous venez de dire, soit définir la durée de leur mandat par la suite. Pensez-vous que c'était une bonne décision? Est-ce que les modifications apportées au processus de nomination ont amélioré votre capacité de contrôler davantage la CISR à cet égard?

M. Paul Aterman: Avant, il y avait un moyen de nommer les commissaires à la CISR. Les nominations se faisaient par décret, en dehors de la division de l'immigration, là où se trouvaient historiquement des fonctionnaires. Ces gens étaient des fonctionnaires au ministère de l'Immigration avant de venir à la Commission.

Maintenant, nous avons deux divisions composées de fonctionnaires, et deux divisions de commissaires nommés par décret. Ce sont des régimes d'emploi distincts. Comme vous le savez, les personnes nommées par décret le sont pour une période déterminée. À la fin du mandat, on détermine si la personne sera de nouveau nommée. Les fonctionnaires occupent le poste pour une plus longue période et sont soumis à un régime d'emploi différent.

Si vous me demandez de me prononcer sur la sagesse du choix d'un régime plutôt que de l'autre, je dirais que c'est une décision politique qui ne nous appartient pas. La position de la Commission est, je crois, de ne pas faire de commentaires sur les choix du gouvernement au pouvoir...

Le président: J'ai bien peur de devoir vous interrompre. Merci.

Monsieur Tilson, pour que ce soit juste, je vous donne sept minutes et demie.

M. David Tilson (Dufferin—Caledon, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir sur l'article dont nous avons parlé la semaine passée, et dont je suis sûr que la Commission préférerait que nous ne parlions pas. C'est un article rédigé par Brian Hill et Andrew Russell, de Global News. Dans cet article, des commentaires ont été faits au sujet de quelques personnes. La première personne est le commissaire Michael Sterlin. Selon cet article, il aurait demandé à la femme qui comparaisait devant lui de voir des photos d'elle nue pour avoir confirmation de son identité, et il lui a demandé de révéler l'endroit où elle avait été avortée et de lui dire pourquoi elle ne s'était pas adressée à la police.

Au sein du mouvement #MoiAussi, on en perdrait la tête si cela se disait aujourd'hui. C'était avant ce mouvement, mais aujourd'hui, cela susciterait de la fureur.

J'aimerais entendre vos observations sur une de mes préoccupations. Je ne cherche pas à vous calomnier. D'après ce que je comprends, il y a une enquête — une personne chargée de l'intégrité enquête. Ce sont des plaintes au sujet de la conduite de commissaires. Vous, en tant que président, recevez le rapport de cette personne. Vous prenez ensuite une décision. Ce qui me préoccupe de ce processus, c'est que vous pourriez aimer ou ne pas aimer ce commissaire. La question est de savoir si vous êtes assez indépendant pour prendre une telle décision à propos de ce commissaire. Je vous dis cela avec tout le respect que je vous dois, à vous ou à tout autre président.

Ce commissaire a été obligé de suivre une formation sur les questions liées au genre à cause de la plainte. C'était peut-être une bonne décision. Peut-être pas. Les auteurs de l'article semblent trouver que non. Je suis prêt à parier que les personnes impliquées dans le mouvement #MoiAussi trouveraient que c'est une fort mauvaise décision. Ce que je veux savoir, c'est si vous avez une recommandation visant la modification de cette procédure.

Comme vous le savez, selon la maxime, « justice doit être rendue et doit sembler être rendue ». Justice a peut-être été rendue, mais il se peut fort bien aussi que justice ne semble pas avoir été rendue.

J'aimerais savoir si vous recommanderiez au Comité la mise en place d'un processus semblable à celui du barreau — vous êtes un avocat au barreau de l'Ontario —, avec son Comité d'autorisation des instances, composé de cinq personnes nommées, qu'on appelle des conseillers. Il comporte un membre du public, une personne non initiée. Ils prennent les décisions relatives aux plaintes visant des avocats, notamment pour un comportement inapproprié. Cela semble fonctionner. De même, avec le Conseil de la magistrature, quand des juges font l'objet de plaintes, ce n'est pas une seule personne qui prend la décision, mais plutôt un groupe de personnes.

Pourriez-vous nous parler de cela et nous dire si vous recommanderiez au Comité qu'un système semblable soit mis sur pied? Encore une fois, je ne cherche pas à vous insulter, mais devant la phrase « justice doit sembler être rendue », vous comprenez pourquoi je serais inquiet si j'étais un commissaire et que je savais

que vous ne m'aimez pas. Cependant, si j'étais un commissaire et que nous nous fréquentions socialement, je me dirais que je n'ai vraiment pas de problème.

● (1120)

M. Paul Aterman: Permettez-moi de vous dire deux choses à ce sujet.

Premièrement, on s'est occupé du cas dont vous parlez dans le contexte du processus antérieur de la Commission. Le processus...

M. David Tilson: Je comprends cela. Selon l'ancien système et le système actuel, c'est vous qui prenez la décision. Vous seul prenez la décision à savoir si un commissaire s'est comporté de façon inappropriée. Vous prenez la décision. Ce que je vous demande, c'est si justice semble être rendue. Je ne le crois pas.

M. Paul Aterman: Je comprends cela. Dans le cadre de l'ancien système, c'était en fait le gestionnaire du commissaire qui prenait la décision initiale, et non le président...

M. David Tilson: C'est encore pire.

M. Paul Aterman: ... et c'est la raison pour laquelle nous avons changé cela.

Ce que je dirais au Comité, je pense, c'est qu'on attend du président — qui est payé pour ça — qu'il protège la réputation du tribunal, préserve l'intégrité du processus judiciaire et sache établir les limites quand il s'agit de contrer la décision d'un commissaire, mais aussi qu'il sache quand agir quand un commissaire n'a pas un comportement...

● (1125)

M. David Tilson: Monsieur, je soutiens que vous pourriez avoir un parti pris, et que si vous aviez trois ou quatre autres personnes qui prennent la décision — des commissaires ou des personnes non initiées —, personne ne pourrait vous accuser d'avoir un parti pris.

M. Paul Aterman: Pour ce qui est de la justice qui doit sembler être rendue, le nouveau processus comporte diverses étapes qui répondent précisément à ce besoin. La publication de raisons claires d'une décision à savoir si une plainte est fondée ou ne l'est pas est un changement par rapport à l'ancien système. L'existence d'un agent de l'intégrité sans lien de dépendance, qui relève directement du président, représente un changement par rapport au système antérieur.

M. David Tilson: Je comprends tout cela, monsieur. Cette personne est indépendante, et elle relève de vous — de personne d'autre que de vous. Vous seul prenez la décision, et bien franchement, je pense que c'est inapproprié. Je pense qu'il faut plus qu'une personne. Dans le cas de la femme dont j'ai parlé, je présume que personne n'a contesté les faits présentés par MM. Hill et Russell, car je suppose qu'il y a une transcription. M. Sterlin doit donc l'avoir dit. S'il a effectivement dit cela, la décision selon laquelle il lui fallait de la formation de sensibilisation était inadéquate. Je n'ai pas la compétence requise pour dire quelle décision il aurait fallu prendre, mais cette apparence de...

Je vous dis que je ne crois pas qu'une personne seule devrait prendre de telles décisions. Le public a droit à une décision juste, et puisque vous pourriez aimer ou ne pas aimer le commissaire en question, on pourrait alléguer que vous avez un parti pris. Encore là, je ne cherche pas à vous insulter...

M. Paul Aterman: Non. Je pense que vous parlez de la fonction, et non de la personne.

M. David Tilson: En effet, monsieur.

M. Paul Aterman: Je comprends cela et je ne suis nullement insulté.

Je comprends la question. Ma réponse, c'est qu'il serait...

Le président: Je suis désolé, mais je dois vous arrêter là. Les sept minutes et demie sont écoulées.

Jenny, vous avez aussi sept minutes et demie.

Mme Jenny Kwan (Vancouver-Est, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci encore une fois à nos témoins d'aujourd'hui.

Je veux commencer par reconnaître, bien entendu, que vous avez raison, car je pense que, de façon générale, la CISR fait de l'excellent travail. Les membres de la CISR sont d'importants gardiens et veillent à ce que l'intégrité de notre système soit efficace. Cela dit, vous êtes confrontés à un important étau budgétaire. Même avec le budget de 2018 et une augmentation de 74 millions de dollars pour la CISR, il y aura tout de même une énorme incidence sur les anciens cas.

Le bureau du ministre nous a appris hier que ce budget permet seulement de traiter environ 18 000 cas par année, que vous accumulez 2 100 cas par mois, et que vous avez un arriéré de plus de 40 000 cas à l'heure actuelle, ce qui signifie que la Commission n'élimine même pas la moitié de l'arriéré. Mais ce n'est pas le sujet à l'étude aujourd'hui, car ce n'est pas ce sur quoi cette étude porte, même s'il aurait été bon d'avoir l'occasion d'aborder ces questions.

Cela dit, en ce qui concerne la question des plaintes, je me demande pourquoi la CISR, dans la réforme du processus, compte tenu des problèmes qui ont fait surface dans le processus de plainte, a choisi de ne pas aller jusqu'au bout et d'adopter un processus complètement indépendant. Le fait est que vous avez un bureau de l'intégrité. C'est vrai, et il est indépendant, mais toutes ces décisions doivent quand même être renvoyées au président. Pour ce qui est de savoir si une plainte fera l'objet d'une enquête, si les conclusions seront acceptées et quelles mesures disciplinaires seront approuvées et adoptées, toutes ces décisions doivent être renvoyées à la CISR.

C'est une recommandation clé que les intervenants, par l'entremise du processus de consultation, vous a dit de mettre en oeuvre. Pourquoi n'est-elle pas devenue une recommandation acceptée et une pratique?

M. Paul Aterman: La Commission est responsable de gérer ses employés et, fondamentalement, il incombe au président de le faire. Le président est rémunéré et est tenu d'agir dans l'intérêt de l'institution.

Nous avons élaboré un nouveau processus. Il n'a pas encore été mis à l'essai. Il y a d'importantes différences structurelles dans le nouveau processus. Ce que j'ai fait savoir au Comité la dernière fois, c'est qu'à la fin de l'année, si le processus fonctionne, une entité externe l'évaluera, et non pas la Commission. Nous ferions appel à une entité externe pour qu'elle se prononce sur le processus.

• (1130)

Mme Jenny Kwan: C'est ce que je recommanderais précisément, car le président doit s'assurer que le processus et le fonctionnement interne de la CISR sont efficaces, et il faut une personne indépendante pour examiner les plaintes. Autrement, le président serait en conflit d'intérêts. Vous êtes en situation de conflit si vous dites, « Je vais maintenant devoir enquêter sur une personne au sein de mon organisation, adopter des mesures et prendre cette décision ». Les mesures que vous décidez d'adopter en tant que président auront une incidence sur le fonctionnement de la CISR. Cela crée automatiquement un conflit d'intérêts. Par conséquent, en faisant

appel à une entité indépendante, on s'assure que ces décisions sont prises de façon ouverte et transparente. Ce serait une pratique irréprochable.

J'exhorterais la Commission à examiner et à revoir ce processus, car je ne pense pas que vous rendiez service à la CISR en n'allant pas jusqu'au bout. Je reconnais que vous avez désormais mis en oeuvre ce processus en quelque sorte et qu'il sera évalué à nouveau, mais les gens craignent déjà que cette situation donnera lieu à un conflit d'intérêts.

L'autre problème que je veux soulever est le suivant. Une décision a été prise à propos d'une nomination donnée, et la personne a maintenant quitté la CISR. Aucune information n'a été fournie pour expliquer ce qui s'est passé. Plus important encore, pour les gens qui ont des plaintes non résolues, avec cette nomination, ils ne reçoivent aucune explication. C'est comme si leurs plaintes ont été résolues alors que ce n'est pas le cas. On leur a fait savoir que le dossier est clos.

Comment est-ce juste? Comme d'autres membres l'ont dit, il faut que justice soit faite, mais justice a aussi été perçue comme étant faite. Comment se fait-il que lorsque vous avez une plainte non résolue que le plaignant juge valide, on lui dise soudainement que son dossier n'est plus ouvert parce que la personne est partie?

Leur plainte n'a pas été résolue. N'êtes-vous pas d'accord?

M. Paul Aterman: Je peux comprendre ce point de vue.

Cependant, le membre n'est plus un employé. C'est la raison pour laquelle le dossier est jugé comme étant clos.

Mme Jenny Kwan: Désolée, mais je vais intervenir ici. Ce n'est pas parce que la personne n'est plus une employée de la Commission que l'enquête sur la plainte ne devrait pas être terminée. Il devrait quand même y avoir une issue à la plainte et au cas. Lorsqu'une personne part, les mesures disciplinaires pouvant s'ensuivre peuvent ne pas être applicables, mais cela ne signifie pas que la plainte n'est pas valide et ne mérite pas d'être examinée.

M. Paul Aterman: Permettez-moi d'expliquer que toute enquête juste requiert la participation d'une entité neutre qui tient compte des deux parties. Lorsqu'une partie n'est plus là, on ne peut pas clore l'enquête.

Mme Jenny Kwan: Vous dites que vous ne pouvez pas conclure l'enquête parce que la personne est partie et que vous n'avez pas la capacité d'enquêter sur l'affaire.

M. Paul Aterman: La personne n'est pas une employée de la Commission. Pour ce qui est de la tenue d'une enquête juste, nous n'entendons pas les deux versions des faits.

Mme Jenny Kwan: La CISR n'a pas la capacité d'enquêter des plaintes non résolues. Même dans le cadre de ce nouveau processus, vous dites que si la personne qui a reçu la plainte part, vous n'avez pas la capacité de poursuivre l'affaire.

Si c'est le cas, la plainte ne devrait-elle pas être étudiée dans le cadre de ce nouveau processus de traitement des plaintes, puisque c'est injuste?

M. Paul Aterman: Je ne suis pas certain de comprendre la question.

Je pense que dans n'importe quel cas, comme je l'ai dit, pour qu'une enquête neutre ait lieu, il faut un enquêteur neutre qui défend les deux parties en cause dans l'affaire. Si une partie n'est plus là et ne peut plus raconter sa version des faits, on ne peut pas conclure l'enquête, à moins d'avoir le pouvoir de contraindre la personne à le faire, entre autres.

Mme Jenny Kwan: Il y a donc lieu de se demander s'il y a une capacité de s'assurer que lorsque vous êtes un employé au moment où une plainte a été déposée, vous devez être disponible pour que cette plainte soit réglée. On ne peut pas dire au milieu de l'enquête, ou après que la plainte a été déposée, « Je ne veux plus devoir composer avec cette situation, alors je vais démissionner ».

• (1135)

Le président: J'ai bien peur de devoir vous interrompre. Désolé.

Monsieur Whalen, pour sept minutes. Nous allons revenir au temps de parole régulier.

M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.): Merci, monsieur le président.

Monsieur Aterman, je sais que vous avez été confronté à une situation où le processus était très mauvais pour prendre des décisions concernant des plaintes. Vous avez proposé un changement. Je crois que M. Tilson et Mme Kwan ont raison de signaler que le changement n'est pas suffisant si l'on compare à la pratique exemplaire ou à la norme pour confier un rôle judiciaire. Ordinairement, lorsqu'on regarde ce qui se fait ailleurs au pays, même s'il y a un rôle d'enquête à l'interne, les plaintes sont étudiées par une entité qui comprend des gens ordinaires, pour veiller à ce que la population ait confiance dans le système.

Si nous sommes des examinateurs indépendants de votre système, je pense que de notre point de vue, un plus grand nombre de mesures doivent être prises pour l'améliorer. Quant à savoir si votre décision de convoquer le comité d'examen est correcte, certains des processus que nous avons examinés incluent ce rôle.

Cependant, il y avait 170 plaintes, et vous avez dit que seulement 21 étaient fondées. Vous semblez dire que 85 % des plaintes qui sont déposées ne sont pas fondées.

Sont-elles souvent présentées par le comité? Quelle est la ventilation de ces 85 % de plaintes non fondées?

M. Paul Aterman: Je dirais qu'elles sont en grande partie présentées par des gens qui sont représentés. Certaines sont déposées par des gens qui ne sont pas représentés. Les plaintes varient énormément. Certaines d'entre elles n'ont absolument rien à voir avec la conduite d'un membre. Ils la formuleront comme une plainte en vertu du code de conduite, mais la plainte portera sur la pratique de la Commission pour établir le calendrier de traitement des plaintes, ce qui est une question d'ordre administratif.

M. Nick Whalen: Il n'y a que 170 plaintes, alors il serait formidable si vous pouviez nous fournir une ventilation. Je pense que cela rassurerait la population et expliquerait pourquoi ces dossiers ne sont pas réglés.

M. Paul Aterman: Oui.

M. Nick Whalen: En ce qui concerne les 21 plaintes fondées, qu'arrive-t-il au membre de la CISR dont la conduite mérite de faire l'objet d'une enquête? Est-il suspendu? Un examen complet est-il effectué de toutes les affaires jusqu'à présent pour veiller à ce que justice soit faite? Qu'arrive-t-il dans le cadre de l'examen en ce qui concerne les décisions prises par les 14 membres qui ont été visés par des plaintes fondées?

M. Paul Aterman: La réponse varie selon la nature des plaintes. Il y a eu quelques cas où un membre qui a habituellement un bon rendement a une mauvaise journée, perd patience dans la salle de réunion et tient des propos irréfléchis. Dans des cas comme ceux-là, le membre a rédigé une lettre d'excuses, par exemple, ou la commission a réglé le problème en discutant de la situation avec le membre. D'autres cas sont plus graves, et nous devons discuter avec le membre et lui dire...

M. Nick Whalen: Combien des 14 plaintes plus graves se sont rendues au point où vous avez eu à effectuer un examen des pratiques de l'arbitre?

M. Paul Aterman: C'est une donnée que vous recevrez cet après-midi, je crois.

M. Nick Whalen: Ah, d'accord.

M. Paul Aterman: Habituellement, le gestionnaire aurait une discussion avec le membre. Il pourrait suivre des formations. Il y a un cas où nous avons retiré la personne du calendrier d'audiences. Il y a eu des cas où des lettres d'excuses ont été rédigées. C'est tributaire de la nature de la plainte et de l'intervention connexe.

M. Nick Whalen: Combien de plaintes sont en lien avec la capacité de prendre des décisions du membre de la CISR? Elle arbitre 1 000 cas par année, ce qui signifie qu'un grand nombre de personnes sont lésées par de mauvaises prises de décisions. De ces 14 membres, pour combien d'entre eux devez-vous passer en revue les antécédents pour vous assurer qu'ils sont justes envers toutes les personnes qui ont été assujetties à...

M. Paul Aterman: Nous traitons une plainte qui est déposée dans un cas particulier. Nous ne passons pas nécessairement en revue toutes les décisions précédentes...

M. Nick Whalen: Dans les cas de Mme Cassano et de M. Sterlin, qui ont fait l'objet d'enquêtes et de reportages effectués par *Global News*, juste la semaine dernière, Mme Cassano avait quitté ses fonctions, et les types de plaintes qui ont été formulées étaient en lien avec le professionnalisme de la CISR et la question de savoir si ces deux personnes étaient capables de prendre de bonnes décisions. Si vous examinez la moyenne de 1 000 cas par année, même pour ces deux cas, il pourrait avoir jusqu'à 18 000 cas devant être examinés.

Ont-ils été examinés?

• (1140)

M. Paul Aterman: Elle ne passe pas en revue 1 000 cas chaque année. Elle en examine quelques centaines au cours d'une année, peut-être 150.

M. Nick Whalen: D'accord.

M. Paul Aterman: Ce ne sont pas les données. Dans chaque cas...

M. Nick Whalen: Désolé, mais ces 425 000 décisions ont été rendues sur une période de 10 ans.

M. Paul Aterman: C'est depuis 2009.

M. Nick Whalen: D'accord.

M. Paul Aterman: Depuis 2009, 490 membres ont travaillé à la commission durant cette période.

M. Nick Whalen: Bien. Quand Mme Cassano a-t-elle été nommée?

M. Paul Aterman: En 2012, je crois.

M. Nick Whalen: Six ans.

Monsieur Sterlin?

M. Paul Aterman: Je demande votre indulgence...

M. Greg Kipling (directeur général, Politiques, planification et affaires ministérielles, Commission de l'immigration et du statut de réfugié): Il travaille à la CISR depuis environ 10 ans, depuis 2008-2009.

M. Paul Aterman: Il a été nommé en juin 2008 jusqu'en juin 2011, en juin 2011 jusqu'en juin 2014, puis en juin 2014 jusqu'en juin 2017.

M. Nick Whalen: C'était des nominations. Il n'était pas...

M. Paul Aterman: Il était un gouverneur en conseil. C'est exact. Il s'agissait de mandats de trois ans.

M. Nick Whalen: Ensemble, ces deux employés examinaient peut-être 1 600 cas.

Qu'est-ce que le gouvernement a fait pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de parti pris systémique dans le cadre de ces décisions pouvant avoir une incidence sur les réfugiés éventuels?

M. Paul Aterman: Dans chacun de ces cas où une décision a été prise, il y avait toujours la possibilité de contester la décision devant la Cour fédérale.

M. Nick Whalen: Selon les moyens financiers des réfugiés...

M. Paul Aterman: C'est exact, oui.

M. Nick Whalen: Y avait-t-il la possibilité pour ces 1 600 personnes de contester une décision devant la Cour fédérale?

M. Paul Aterman: Je ne suis pas certain...

M. Nick Whalen: Vous y faites allusion comme s'il s'agit d'une option légitime. Comment ces gens trouveront-ils les dizaines de milliers de dollars pour interjeter appel d'une décision?

M. Paul Aterman: Ce n'est pas nécessairement une option pour tous ces gens, mais ils étaient représentés...

Le président: J'ai bien peur de devoir vous interrompre.

En tant que président, j'aimerais apporter une clarification pour le Comité. Dites-vous que si un processus de traitement des plaintes se solde par le congédiement d'une personne à la commission à la suite d'une plainte pour conduite inappropriée, par exemple, on ne passe pas en revue toutes les décisions que cette personne a prises, surtout les décisions du juge?

M. Paul Aterman: C'est exact.

Le président: Merci.

Nous allons entendre M. Tilson, pour cinq minutes.

M. David Tilson: Oui, monsieur le président.

Combien de plaintes ont été déposées l'an dernier contre des fonctionnaires et combien y en a-t-il eues contre des personnes nommées par le gouverneur en conseil?

M. Greg Kipling: Nous vous remettrons cette ventilation plus tard. Nous avons le nombre de plaintes qui ont été déposées, mais nous n'avons pas les données sous la main quant au nombre de plaintes déposées contre des personnes nommées par le gouverneur en conseil et contre des fonctionnaires.

M. David Tilson: Si vous pouviez faire parvenir ces données à la greffière, nous vous en serions reconnaissants.

M. Greg Kipling: D'accord.

M. David Tilson: Hier, le ministre a comparu devant nous pour discuter du budget. Il a dit à maintes reprises que la CISR trouve des méthodes plus efficaces pour traiter les demandes dans l'arriéré.

Pouvez-vous nous donner quelques exemples de ces nouvelles méthodes plus efficaces pour traiter les dossiers des demandeurs d'asile?

M. Paul Aterman: Certainement. Nous avons un processus accéléré pour les demandeurs provenant de certains pays. Nous avons augmenté le nombre de pays visés par ce processus accéléré dans le cadre duquel on effectue un examen des documents. De mémoire, je pense que nous avons traité environ 2 200 demandes par l'entremise de ce processus. Nous avons mis en place un processus d'audience de brève durée, car nous pouvons respecter les échéances réglementées. Nous avons la flexibilité de détecter et de gérer les cas plus efficacement. Nous sommes en mesure de relever les cas qui seront assujettis au processus d'audience de brève durée car nous administrons maintenant quand les cas seront inscrits au calendrier.

La Section d'appel des réfugiés a publié trois guides jurisprudentiels.

M. David Tilson: Combien y a-t-il de postes vacants?

M. Paul Aterman: Du côté du gouverneur en conseil, je crois qu'il y a 24 postes vacants à l'heure actuelle. Du côté de la fonction publique, il n'y a pas de poste vacant.

M. David Tilson: La mesure législative exige la tenue d'audiences dans un délai de 60 jours, ce que vous avez clairement dépassé maintenant.

• (1145)

M. Paul Aterman: Oui.

M. David Tilson: Vous parlez de la façon dont vous essayez d'améliorer cette situation. Comment faites-vous cadrer votre responsabilité en vertu de la loi avec votre situation actuelle?

M. Paul Aterman: Les règlements fixent les délais. Ils ont également une soupape de sécurité qui permet à la commission de déroger à ces délais lorsque les besoins opérationnels l'exigent.

M. David Tilson: Oui.

M. Paul Aterman: C'est ce à quoi nous avons dû recourir, en raison du volume de clients.

M. David Tilson: Alors, nous avons un problème.

Le ministre a parlé des sommes affectées à la résolution de certains de ces problèmes dans le budget. Quel était le montant? Je ne m'en souviens plus. Était-ce 70 millions de dollars?

M. Paul Aterman: La Commission s'est vu attribuer 73,7 millions de dollars.

M. David Tilson: Quelle proportion de ces fonds sera utilisée pour pourvoir les postes vacants, ou s'agit-il d'un problème? Y a-t-il un problème au niveau des fonds?

M. Paul Aterman: Je dirais que le défi le plus important, c'est de trouver des décideurs compétents disposés à se joindre à la Commission à court terme.

M. David Tilson: Je ne comprends pas. N'y a-t-il pas un nombre défini de membres à la Commission?

M. Paul Aterman: Non.

M. David Tilson: Il n'y a pas un nombre défini de membres?

M. Paul Aterman: Non.

M. David Tilson: Dans ce cas, pourquoi parle-t-on de postes vacants? Je ne comprends pas.

M. Paul Aterman: En fait, lorsqu'on parle de postes vacants, on parle du côté de ceux pourvus par le gouverneur en conseil.

M. David Tilson: D'accord.

M. Paul Aterman: Les fonctionnaires, donc du côté de la fonction publique...

M. David Tilson: Il n'y a aucun poste vacant de ce côté. On parle ici des postes pourvus par le gouverneur en conseil.

M. Paul Aterman: C'est exact.

M. David Tilson: Il y a donc 24 postes vacants.

M. Paul Aterman: Oui.

M. David Tilson: Alors, que pouvons-nous faire pour accélérer le processus? De toute évidence, c'est l'une des raisons pour lesquelles le délai de 60 jours n'est pas respecté pour les décisions; vous manquez de personnel.

M. Paul Aterman: Les personnes nommées par le gouverneur en conseil sont nommées à la Section d'appel des réfugiés, et non à la Section de la protection des réfugiés. Les postes vacants se trouvent au sein de la Section d'appel des réfugiés. Douze personnes ont été nommées il y a quelques jours, mais elles ne sont pas encore entrées en fonction. Donc, 12 personnes sur 24.

De plus, dans le budget de 2018, des fonds sont prévus pour d'autres nominations du gouverneur en conseil, et, lorsque nous aurons reçu ces fonds, sous réserve d'une présentation au Conseil du Trésor, nous devons procéder à 16 nouvelles nominations du gouverneur en conseil.

Le président: Merci.

Monsieur Tabbara, vous avez la parole.

M. Marwan Tabbara (Kitchener-Sud—Hespeler, Lib.): Merci à vous deux d'avoir accepté notre invitation. Je comprends qu'une tâche difficile attend le ministère, qu'il y a beaucoup de cas à régler, y compris des cas de nature délicate. Vous dites que les membres de la Commission s'efforcent à connaître la vérité. Certains individus risquent peut-être d'être persécutés ou même tués et ils doivent répondre à des questions difficiles, comme vous l'avez souligné.

Ma question concerne les nominations. Je tente de trouver l'origine du problème, à savoir pourquoi ces allégations sont soulevées et pourquoi elles font les manchettes. Auriez-vous des informations à nous fournir à ce sujet? Est-ce que quelque chose nous échappe en ce qui a trait à ces nominations? Peut-être que dans l'ancien système, nous n'examinions pas suffisamment d'assez près les titres de compétence. Quelles seraient vos recommandations au Comité concernant l'approche utilisée auparavant pour les nominations et l'examen des titres de compétence et de l'expérience?

M. Paul Aterman: Je dirais que le processus de nomination actuel est rigoureux. Ceux qui soumettent leur candidature pour une nomination du gouverneur en conseil font d'abord l'objet d'une présélection et doivent ensuite écrire un examen de cinq heures divisé en deux parties. Ceux qui réussissent l'examen sont ensuite interviewés afin d'évaluer leurs compétences comportementales, y compris leur sensibilité aux réalités culturelles et leur jugement. Finalement, s'ils réussissent l'entrevue, ils font l'objet d'une vérification de références.

Du côté des nominations du gouverneur en conseil, sur 10 candidats, un seul est retenu, ce qui signifie que de moins

moins de personnes sont nommées à partir de ce bassin. Du côté de la fonction publique, je dirais que le processus de nomination actuel est tout aussi rigoureux et que le ratio de compétences est sensiblement le même. Donc, sur 10 candidats, un seul est retenu.

• (1150)

M. Marwan Tabbara: Vous parlez du processus actuel.

M. Paul Aterman: Oui.

M. Marwan Tabbara: Est-ce qu'il diffère des processus précédents? Vous avez parlé plus précisément de l'entrevue.

M. Paul Aterman: Des changements ont été apportés au fil des ans...

M. Marwan Tabbara: J'aimerais que vous nous parliez davantage de ces changements.

M. Paul Aterman: Je sais qu'il y a plusieurs années, les candidats aux nominations du côté du gouverneur en conseil devaient réussir un examen. Cet examen est maintenant plus rigoureux et plus long et tente de faire ressortir la capacité des candidats à être décideurs de première ligne ou dans les cas d'appels. Ce n'était pas le cas auparavant.

M. Marwan Tabbara: Pourriez-vous nous donner un calendrier par rapport à ces examens...

M. Paul Aterman: Je devrai vérifier pour savoir quand ces procédures ont été modifiées et vous communiquer cette information. Je n'ai jamais participé au processus de recrutement du côté de la fonction publique.

M. Marwan Tabbara: Depuis que ces changements ont été apportés, les choses se sont-elles améliorées? Est-ce que moins d'allégations sont soulevées contre ces juges? Ceux qui ont été nouvellement nommés, et non...

M. Paul Aterman: Vous pourrez le voir vous-même. Nous vous fournirons — ou nous vous avons déjà fourni, comme vous le verrez cet après-midi, je crois — une ventilation du nombre de plaintes par année. À un certain moment, en 2010, 39 plaintes avaient été déposées, alors que 11 plaintes avaient été déposées en 2015 et en 2016, et 13 en 2017. Donc, le nombre de plaintes a diminué comparativement à cette époque.

La composition du groupe a changé. Nous pouvons vous faire parvenir des informations démographiques et...

Le président: Je suis désolé, mais je dois vous interrompre. Merci beaucoup.

Monsieur Tilson, vous avez la parole pour cinq minutes.

M. David Tilson: Lorsque des plaintes sont déposées, sont-elles analysées de façon à pouvoir offrir une formation pour corriger le problème à l'origine de la plainte?

M. Paul Aterman: Oui. Lorsqu'une formation est recommandée, c'est sur une base individuelle.

M. David Tilson: Si quelqu'un dépose une plainte contre un membre de la Commission, les autres peuvent en tirer des leçons.

Est-ce qu'on offre de la formation pour que tous les membres puissent tirer des leçons des plaintes qui sont déposées et peut-être corriger leur approche par rapport aux demandeurs d'asile?

M. Paul Aterman: Si une plainte est déposée contre un membre, cela ne veut pas nécessairement dire que les autres 150 ou 200 décideurs font la même erreur.

Cela dit...

M. David Tilson: Les autres membres sont-ils informés de la plainte?

M. Paul Aterman: Non.

M. David Tilson: Pourquoi pas?

M. Paul Aterman: Elle n'a peut-être rien à voir avec leur propre rendement.

Par exemple, tous les membres reçoivent les directives sur l'OSIGEC. Elles portent sur la façon d'interroger les gens avec respect.

M. David Tilson: Je ne suis pas d'accord avec vous. Mais, vous avez fourni votre réponse.

Dans quelle mesure la formation évolue-t-elle au fil des ans pour tenir compte des tendances qui se dégagent des plaintes?

• (1155)

M. Greg Kipling: Une des choses que nous faisons et qui répond à votre question concerne...

M. David Tilson: Essentiellement, je vous ai posé la même question deux fois.

M. Greg Kipling: Oui.

M. David Tilson: C'est ainsi que je procède.

M. Greg Kipling: Outre les enquêtes individuelles concernant une plainte individuelle, nous avons entrepris un examen systématique de la qualité du processus décisionnel et du processus en général. Chaque division fait l'objet de cet examen et les résultats sont utilisés à des fins de gestion, y compris des ajustements potentiels aux procédures et à la formation.

Ce que je veux dire, c'est que nous réagissons aux tendances.

M. David Tilson: Les membres de la CISR ont-ils leur propre personnel ou sont-ils appuyés par un bassin de personnel ou est-ce un mélange des deux?

M. Paul Aterman: Du personnel de soutien les aide pour des choses comme la préparation des dossiers. C'est la fonction du registre. Ils se font aussi aider dans le cadre du processus décisionnel, que ce soit sur le plan administratif ou pour d'autres tâches de bureau. Ils peuvent également consulter des conseillers juridiques au moment de prendre des décisions.

M. David Tilson: La CISR a-t-elle actuellement assez de personnel pour soutenir adéquatement un effectif complet de commissaires de la CISR, dans l'éventualité où tous les postes seraient pourvus?

M. Paul Aterman: Oui.

M. David Tilson: Combien y en a-t-il?

M. Paul Aterman: Combien y a-t-il d'employés de soutien?

M. David Tilson: Oui.

M. Paul Aterman: Je ne connais pas le chiffre de mémoire.

M. David Tilson: Vous pourriez peut-être également transmettre ce renseignement à la greffière.

Le Budget provisoire des dépenses de 2018-2019 prévoit 118,9 millions de dollars pour la CISR, ce qui est plus ou moins le même montant que dans le Budget principal des dépenses de l'année dernière pour la même période. Compte tenu de votre arriéré, pourquoi n'avez-vous pas demandé plus d'argent? Je sais que vous parlez du montant de 70 millions de dollars et des poussières prévu dans le budget, mais vous ne l'avez pas demandé dans le budget des

dépenses. C'était la même chose l'année dernière. Donc, s'il y a un problème, à moins qu'il n'y ait pas de problème d'argent... Pouvez-vous expliquer cette situation?

M. Greg Kipling: Nous avons déterminé qu'il fallait des fonds supplémentaires, ce qui s'est traduit par cette décision dans le budget de 2018, et nous pourrions nous servir de ces fonds pour renforcer notre capacité décisionnelle.

On se demande toujours combien de dossiers il y aura, et...

M. David Tilson: Eh bien, je pose la question parce qu'il y a manifestement un problème, et on n'a pourtant pas demandé d'argent.

M. Greg Kipling: Nous faisons sans aucun doute un suivi constant du nombre de dossiers et de la capacité de la Commission, et nous tenons au courant nos partenaires au ministère.

Le président: Merci, monsieur Kipling.

Pour terminer cette série de questions, je demanderais à Mme Alleslev de bien vouloir prendre trois minutes maintenant afin que je puisse demander à Mme Kwan d'en faire autant pour terminer. Est-ce que cela vous convient?

Mme Leona Alleslev (Aurora—Oak Ridges—Richmond Hill, Lib.): Tout ce que vous voulez, monsieur le président.

Le président: Eh bien, merci. Nous pourrions ainsi compléter notre série de questions. Merci.

Mme Leona Alleslev: Une grande partie des questions tournent autour de deux thèmes. Il y a, d'une part, le processus structurel et systémique, pas seulement pour l'évaluation du personnel, mais aussi pour le traitement des plaintes. D'autre part, il y a les différents aspects concernant la façon dont nous traitons les plaintes et la répétition du processus.

Pour ce qui est du processus structurel, les plaintes sont le dernier moyen de défense. Nous savons que les gens ne portent pas toujours plainte et que cela ne rend pas compte du bon fonctionnement du système à cause de toutes les raisons qui les incitent à s'abstenir.

Comment vous assurez-vous que les gestionnaires et leurs propres gestionnaires évaluent chacun de ces dossiers, pour que nous puissions cerner un éventuel comportement type même s'il n'y a pas eu de plaintes?

M. Paul Aterman: Dans le cadre du processus d'évaluation du rendement — pour parler précisément des points que vous avez soulevés —, un gestionnaire vérifie au hasard des éléments des audiences d'un commissaire. Par exemple, dans la Section d'appel de l'immigration, quand on fait une évaluation du rendement, on s'attend à ce que le gestionnaire du commissaire examine un minimum de trois audiences, choisies au hasard, pour les écouter.

• (1200)

Mme Leona Alleslev: Les gestionnaires procèdent-ils ainsi chaque année pour toutes les personnes qui relèvent d'eux?

M. Paul Aterman: Oui.

Mme Leona Alleslev: Ils évaluent donc tout le monde, en prenant au hasard au moins trois audiences, pour se faire une idée.

M. Paul Aterman: Oui, ils peuvent regarder les audiences des commissaires, mais ce qu'ils font habituellement, c'est écouter les enregistrements. Ils font aussi un contrôle aléatoire des récents...

Mme Leona Alleslev: Le gestionnaire du gestionnaire fait-il une contre-vérification pour s'assurer qu'un contrôle de ce niveau a vraiment été effectué?

M. Paul Aterman: Oui.

Mme Leona Alleslev: Bien.

Donc, dans le processus de traitement des plaintes, une fois qu'on découvre que quelqu'un a commis une erreur de jugement — et je reviens ici aux observations de mon collègue, M. Tilson —, comment pouvons-nous nous assurer qu'il en sera question dans une formation annuelle et périodique?

Dans le domaine de la navigabilité, on examine les enquêtes sur les accidents ou les incidents, et tous les pilotes, par exemple, sont informés chaque année des incidents qui se sont produits — on ne leur dit pas précisément qui ou quel avion était impliqué, car l'information est filtrée.

Existe-t-il un processus similaire pour communiquer les résultats liés aux plaintes à toutes les personnes qui prennent part à la prise de décisions?

M. Paul Aterman: Nous n'en avons pas un à la Commission. Je crois que c'est le genre de chose sur laquelle nous pourrions certainement nous pencher.

Mme Leona Alleslev: Merci.

Le président: C'est à votre tour, madame Kwan.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup.

J'aimerais aborder deux questions. Il y a premièrement les nominations à court terme. Comme un grand nombre de commissaires doivent encore être nommés, pourquoi ces nominations sont-elles à court terme?

Deuxièmement, j'aimerais également revenir à la question des citations à comparaître compte tenu de votre énorme arriéré et des nombreuses plaintes déposées. En fait, en 2016, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision sur le licenciement d'un fonctionnaire s'estimant lésé dans l'affaire *Kalonji c. Administrateur général (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*.

Dans cette affaire, on a décidé qu'une citation à comparaître pouvait être remise. Je vous demande pourquoi la CISR ne se sert pas de ce moyen comme solution possible pour faire un suivi des plaintes. Je crois qu'il est très important que les plaintes non entendues soient examinées, qu'elles ne soient pas abandonnées au milieu des démarches parce que la personne a disparu ou est partie.

M. Paul Aterman: Pour répondre à la première question sur les nominations à court terme, c'est ainsi parce que le financement se limite à deux ans.

Mme Jenny Kwan: C'est donc encore une question de financement.

M. Paul Aterman: Oui.

Mme Jenny Kwan: Je vois. Donc, pour ce qui est de ma deuxième question sur les citations à comparaître...

M. Paul Aterman: Je ne suis pas au courant de l'affaire. La Commission a le pouvoir de recourir aux citations à comparaître dans le cadre de ses propres audiences, mais pas, à ma connaissance, dans des dossiers de relations de travail.

Mme Jenny Kwan: La CISR relève de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, car la CISR et ses employés, parmi lesquels se trouvent des commissaires, peuvent être assujettis à cette sanction fédérale. Puisque les gens de la CISR peuvent être visés, vous avez le pouvoir de citer à comparaître. Vous pourriez peut-être obtenir des précisions et nous faire parvenir la réponse. J'aimerais vraiment savoir si la CISR a pris

tous les moyens à sa disposition pour que ces dossiers fassent l'objet d'une enquête rigoureuse et pour qu'ils soient fermés, plutôt que de les abandonner comme c'est le cas actuellement.

M. Paul Aterman: Bien.

Mme Jenny Kwan: De plus, lorsque la Commission décide de fermer ces dossiers parce que la personne est partie, comme Mme Cassano, l'ancienne commissaire, pourquoi donne-t-on le choix au plaignant de poursuivre son audience sur la foi des conclusions du commissaire qui est parti? Pourquoi leur donne-t-on même ce choix?

Si vous voulez vous assurer que le candidat a droit à une audience équitable, puisqu'une plainte n'a pas été entendue et compte tenu des conclusions obtenues et du travail fait dans ce dossier, pourquoi même envisager de poursuivre avec un nouveau commissaire?

Le président: Soyez très bref.

• (1205)

M. Paul Aterman: D'après ce que j'en sais, la commissaire a été saisie de ces dossiers avant son départ. Le demandeur et son avocat ne veulent peut-être pas commencer une nouvelle audience devant un autre commissaire. Ils étaient peut-être satisfaits de son déroulement. Ce ne sont pas nécessairement des cas où une plainte a été déposée contre la commissaire. On leur donne donc le choix. Ils peuvent choisir l'option qu'ils préfèrent, et la Commission respectera leur choix.

Le président: Merci, monsieur Aterman. Je crains que nous devions nous arrêter ici, car nous avons d'autres témoins. Merci beaucoup du temps que vous nous avez accordé.

J'aimerais passer très rapidement à nos prochains témoins.

Mme McClymont et Mme Thorne peuvent maintenant prendre place.

• (1205)

(Pause)

• (1205)

Le président: Reprenons. Je tiens tout d'abord à remercier Mme Thorne et Mme McClymont de se joindre à nous aujourd'hui. J'ai cru comprendre que Mme McClymont a une déclaration liminaire, et vous allez ensuite toutes les deux pouvoir répondre aux questions.

Allez-y.

Mme Donnalyn McClymont (secrétaire adjointe du Cabinet, Secrétariat du personnel supérieur, Bureau du Conseil privé):

Parfait. Monsieur le président, chers membres du Comité, merci de me donner l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui afin de discuter de l'approche du gouvernement en ce qui concerne les nominations faites par le gouverneur en conseil, les rôles et les responsabilités des décideurs qui participent au processus de nomination et la façon dont cette approche s'applique à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, la CISR.

Les personnes nommées par le gouverneur en conseil jouent un rôle important dans la démocratie au Canada en exerçant des fonctions au sein de commissions, de comités, de sociétés de la Couronne, d'organismes et de tribunaux partout au pays. Ils remplissent diverses responsabilités, notamment dans le cadre de processus décisionnels et en formulant des avis et des recommandations à la direction de vastes organismes diversifiés.

•(1210)

[Français]

Le 25 février 2016, le gouvernement a annoncé une nouvelle approche pour les nominations par le gouverneur en conseil. Cette approche repose sur des processus de sélection ouverts, transparents et fondés sur le mérite, afin d'aider les ministres à formuler des recommandations de nomination.

La nomination de candidats hautement qualifiés qui reflètent la diversité de la population canadienne figure parmi les objectifs clés de cette nouvelle approche. Le changement le plus important dans la façon dont le gouvernement gère les processus de sélection est l'intégration des postes à temps partiel dans le cadre de cette approche ouverte, transparente et fondée sur le mérite.

[Traduction]

La communication avec le public au sujet des occasions de nominations par le gouverneur en conseil est au coeur de l'approche du gouvernement. Les avis de possibilités d'emploi sont affichés dans le site Web des nominations du gouverneur en conseil — canada.ca —, et les candidats intéressés sont invités à soumettre leur candidature en ligne. De plus, les avis sont également affichés dans le site Web de l'organisme qui cherche à doter un poste ainsi que dans la *Gazette du Canada*.

Pour s'assurer que les personnes susceptibles d'être intéressées sont informées de ces occasions, les activités de promotion peuvent inclure l'embauche d'une entreprise de recrutement, en général pour le recrutement de cadres, ou l'élaboration d'une stratégie publicitaire. Il est également possible qu'on cible des groupes intéressés, par exemple les associations professionnelles ou les intervenants du milieu.

Depuis l'annonce de cette nouvelle approche, il y a eu près de 22 000 candidatures au moyen du portail en ligne à la suite de possibilités de nomination dans près de 200 organismes fédéraux.

Le mérite est un autre élément central du processus de nomination. Le processus de sélection est rigoureux et fondé sur des critères de sélection annoncés publiquement. Les compétences exigées et les critères de sélection reflètent le mandat de l'organisme et tiennent compte du mandat du ministre ainsi que des priorités du gouvernement. Les candidats sont évalués par le comité de sélection en fonction de ces critères de sélection annoncés publiquement.

Le gouvernement s'est également engagé à faire des nominations de manière à assurer la parité hommes-femmes et à refléter la diversité du Canada. Au moyen des lettres de mandat, le premier ministre demande à chacun des ministres d'apporter sa contribution à l'engagement du gouvernement du Canada de procéder à des nominations transparentes et fondées sur le mérite, d'assurer la parité hommes-femmes et de veiller à ce que les Autochtones et les groupes minoritaires soient mieux représentés dans les postes de leadership.

Pour soutenir cet objectif, on demande aux candidats de fournir des renseignements démographiques lorsqu'ils soumettent leur demande en ligne. Ils doivent notamment indiquer s'ils appartiennent à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, comme les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées ainsi que les membres de groupes culturels et ethniques ou les membres de la communauté LGBTQ2, ainsi que leur compétence dans la seconde langue officielle.

À ce jour, plus de 650 personnes ont été nommées à la suite d'un processus de sélection ouvert. De ce nombre, plus de la moitié

avaient déclaré être des femmes; 12 %, des membres d'une minorité visible; 9 %, des Autochtones; et 4 %, des personnes handicapées.

Les rôles et responsabilités des décideurs dans le cadre des processus de nomination sont décrits dans le document *Pour un gouvernement ouvert et responsable*, un guide que le premier ministre a remis aux ministres pour les aider à assumer leur vaste éventail de responsabilités ministérielles. Les ministres, avec l'appui de leurs fonctionnaires, ont la responsabilité de gérer les recommandations de nomination dans leur ministère.

Le Secrétariat du personnel supérieur du Bureau du Conseil privé, dont je suis la secrétaire adjointe, formule des avis et offre un soutien au premier ministre et au greffier du Conseil privé au sujet des nominations par le gouverneur en conseil. Cette responsabilité comprend l'élaboration de politiques et la prestation de services qui encouragent la nomination d'employés extrêmement compétents par le gouverneur en conseil, qui facilitent le recrutement et le maintien en poste de cadres supérieurs, qui permettent d'anticiper les besoins en matière de leadership au sein de la fonction publique et qui garantissent l'acquisition de compétences en leadership par les hauts fonctionnaires, comme les sous-ministres et les dirigeants d'organisme fédéraux.

Le rôle du Secrétariat dans le processus de nomination par le gouverneur en conseil consiste notamment: à travailler avec les ministères et les organismes afin de les appuyer dans la planification et la gestion de la dotation de leurs postes vacants; à formuler des conseils stratégiques aux ministères et aux ministres relativement aux postes pourvus au moyen d'une nomination par le gouverneur en conseil; à établir les conditions d'emploi pour la plupart des nominations par le gouverneur en conseil; à faire preuve de diligence raisonnable avant les nominations; à faire le suivi des statistiques au sujet des personnes nommées; et à formuler des avis et des conseils au gouverneur en conseil sur la gestion des personnes nommées durant leur mandat.

[Français]

Tout au long des processus de sélection et de nomination, le Bureau du Conseil privé collabore étroitement avec ses partenaires. Nous offrons des directives, de l'information et des outils aux ministères et aux organismes, et nous avons offert des séances d'information aux employés qui prennent part aux processus de nomination. Par ailleurs, le Secrétariat travaille en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada afin d'offrir l'orientation et la formation obligatoires aux dirigeants des tribunaux administratifs.

•(1215)

[Traduction]

À l'heure actuelle, le Bureau du Conseil privé gère l'ensemble des processus de sélection ou y participe afin d'assurer la mise en oeuvre uniforme des principes qui sous-tendent la nouvelle approche. Pour chacun des processus de sélection, un comité de sélection est établi. Ces comités sont composés de représentants des principaux décideurs pour pourvoir les postes et comprennent généralement des représentants du Bureau du Conseil privé, du Cabinet du premier ministre, du cabinet des ministres concernés ainsi que du ministère ou de l'organisme visé. Le comité de sélection étudie les candidatures pour s'assurer qu'elles respectent les critères établis, puis dresse une courte liste des candidats retenus en vue des étapes suivantes de l'évaluation, qui consistent en un examen écrit, par exemple pour les tribunaux administratifs comme la CISR, suivi d'entrevues. Dans le cas des candidats que le comité juge hautement qualifiés, on effectue également une vérification officielle des références afin d'évaluer plus en détail leurs qualités personnelles. Le comité soumet ensuite des conseils sur les candidats les plus qualifiés au ministre compétent, qui les prend en considération pour officialiser sa recommandation au gouverneur en conseil.

En tant que titulaires d'une charge publique, les personnes nommées par le gouverneur en conseil doivent satisfaire les plus hautes normes de conduite éthique afin de préserver et de renforcer la confiance du public à l'égard de nos institutions. L'avis de possibilités d'emploi informe tous les candidats des obligations qui leur incombent en vertu de la Loi sur les conflits d'intérêts ainsi que des lignes directrices en matière d'éthique et d'activités politiques à l'intention des titulaires de charge publique. À titre de condition préalable à l'emploi, les personnes nommées doivent d'ailleurs attester qu'elles respectent ces obligations. Ces exigences ainsi que tous les renseignements généraux concernant l'approche pour les nominations faites par le gouverneur en conseil peuvent être consultés sur le site Web. En rendant cette information facilement accessible, nous nous assurons que tous les candidats connaissent bien les étapes des processus ainsi que des obligations législatives que doivent respecter les personnes nommées par décret.

Depuis l'adoption de la nouvelle approche, plus de 70 nominations ont été effectuées à la Section d'appel des réfugiés et à la Section d'appel de l'immigration de la CISR à la suite de processus de sélection ouverts. Comme l'ont expliqué nos collègues, des fonctionnaires sont nommés à la Section de l'immigration et à la Section de la protection des réfugiés, ce qui signifie que les personnes qui y occupent un poste ne sont pas nommées par le gouvernement en conseil.

Lorsque les mandats prennent fin, les titulaires doivent poser de nouveau leur candidature pour être renommés en vertu du nouveau processus. Les candidats qui ont réussi un processus de sélection ouvert peuvent faire l'objet de recommandations ministérielles à tout moment au cours des deux prochaines années. Les candidats qui échouent ne peuvent pas postuler de nouveau avant deux ans.

À la CISR, la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est généralement assez bonne. Les femmes représentent environ 60 %, et les minorités visibles, 20 %, des commissaires nommés par le gouverneur en conseil.

[Français]

En conclusion, l'approche annoncée en février 2016 a offert aux Canadiens et aux Canadiennes la possibilité que leur candidature soit prise en compte pour servir les institutions démocratiques qui sont au coeur des décisions et des programmes ayant des effets directs sur les

particuliers canadiens. La nouvelle approche a aussi contribué à faire augmenter la diversité au sein de la communauté du gouverneur en conseil.

[Traduction]

C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions sur le processus de nomination par le gouverneur en conseil.

Le président: Merci.

Avant de commencer, puis-je vous demander si on vous a fait part de la portée de notre étude?

Mme Donnalyn McClymont: Oui.

Comme nous l'avons expliqué à vos collègues, notre rôle se rapporte vraiment au processus de nomination de façon plus générale. Je serai heureuse de répondre aux questions qui portent précisément sur la CISR, mais notre travail consiste surtout à soutenir l'ensemble du système gouvernemental...

Le président: Notre comité est chargé de surveiller la CISR, et un seul paragraphe de votre déclaration liminaire portait sur la Commission.

Mme Donnalyn McClymont: Je serai heureuse de répondre à vos questions du mieux que nous le pouvons...

Le président: Le temps du Comité est précieux. Merci.

Nous allons commencer par M. Anandasangaree.

M. Gary Anandasangaree (Scarborough—Rouge Park, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue aux témoins.

Êtes-vous au courant de la nomination de Michael Sterlin?

Mme Donnalyn McClymont: Ma connaissance du dossier se limite à ce que contenaient les coupures de presse et à ce que vos collègues ont expliqué.

M. Gary Anandasangaree: Si je ne m'abuse, il a été nommé pour une période de 10 ans.

Mme Donnalyn McClymont: Oui. C'est également ce que j'ai compris.

M. Gary Anandasangaree: Pourriez-vous expliquer par des motifs rationnels la durée choisie du mandat?

Mme Donnalyn McClymont: Dans le processus, c'est en fin de compte les ministres qui recommandent la durée du mandat au gouverneur en conseil. Certaines lois fixent cette durée. À la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, elle est, si j'ai bien compris, limitée à sept ans. On peut être reconduit dans son poste.

Je ne pourrai pas entrer dans les détails de ce cas particulier, mais, en fin de compte, la décision serait prise par le gouverneur en conseil, sur la recommandation du ministre.

•(1220)

M. Gary Anandasangaree: N'est-ce pas que vous ne pouvez pas justifier d'où vient ce choix de 10 ans?

Mme Donnalyn McClymont: Ça dépendrait vraiment d'un certain nombre de variables prises en considération au moment de la nomination. Il est très important, pour ces organisations, d'assurer la continuité, et je sais aussi que, dans les circonstances que nous connaissons, le rendement est également pris en considération. Encore une fois, je ne pourrai pas parler de dossiers précis. Ça remonte bien avant mon arrivée, et je serais incapable de parler de cas particuliers.

M. Gary Anandasangaree: Pouvez-vous esquisser le processus de nomination en vigueur avant octobre 2015?

Mme Donnalyn McClymont: Avant la nouvelle façon de faire du gouvernement, c'était vraiment laissé à la décision des tribunaux, particulièrement. Voici comment. Ils effectuaient leur propre...

M. Gary Anandasangaree: Dans un souci de clarté, pouvez-vous borner votre réponse à la Commission...

Mme Donnalyn McClymont: D'accord.

M. Gary Anandasangaree: ... parce que malgré votre rôle beaucoup plus important, nous discutons précisément de la Commission. Pourriez-vous donc vous borner à ses décisions sur les nominations?

Mme Donnalyn McClymont: Je serais franchement incapable de parler d'une grande partie de ce qui a été fait, parce que notre rôle, alors, aurait à peu près été celui d'accepter les recommandations du ministre concernant les nominations souhaitées du fait des processus entrepris. À l'époque, nous aurions agi avec la diligence qui s'imposait, comme je l'ai fait observer dans ma déclaration, notamment par des enquêtes de sécurité avec nos confrères à la Sécurité des partenaires, au Bureau du Conseil privé, pour nous assurer du passé sans tache du candidat. Il serait aussi tenu de se conformer aux lois, comme je l'ai dit, comme celle sur les conflits d'intérêts, ainsi que...

M. Gary Anandasangaree: Qu'en est-il de la compétence? Ce paramètre, l'auriez-vous...?

Mme Donnalyn McClymont: À l'époque, comme je l'ai dit, avant la mise en place de la nouvelle méthode par le gouvernement, l'évaluation des compétences et l'organisation d'un concours de sélection complète relevaient entièrement de la Commission.

M. Gary Anandasangaree: Sur les 70 nominations à la Commission depuis l'adoption de la nouvelle méthode... Et ce n'est pas à la Section de la protection; c'est à celle des appels, n'est-ce pas?

Mme Donnalyn McClymont: Exactement. C'est aux deux sections des appels, et le président choisira à sa discrétion où envoyer ces personnes.

M. Gary Anandasangaree: Sur les 70 nouvelles nominations, quelle est, d'après vous, leur compétence dans l'application de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et leur expérience d'arbitre?

Mme Donnalyn McClymont: Je le répète, le processus est très rigoureux. Un avis de possibilité d'emploi est publié sur notre site Web. Prenez-en connaissance. Il expose exactement les exigences de la Commission. Encore une fois, nous collaborons avec des organisations pour la rédaction de ces avis, qui exposent certainement le genre de critères qu'elles préconisent pour leurs besoins. Tout ça est clairement exposé.

Pour la Commission, nous employons un modèle dit à entrée continue, par lequel l'avis reste toujours affiché, pour permettre, sans interruption, les candidatures aux postes, à temps plein ou à temps partiel, en vue d'une nomination à la Commission par le gouverneur en conseil. Voilà comment la Commission obtient les candidats qu'elle cherche.

En ce qui concerne les moyens d'évaluation, j'avoue avoir jeté un coup d'oeil sur l'examen. J'en tairai les détails pour protéger l'intégrité du processus, mais je serais incapable de le réussir. Il est très difficile, il exige beaucoup du candidat pour qu'il évalue très rigoureusement une question complexe et rédige une décision très cohérente, qui est ensuite notée par des experts de la Commission.

M. Gary Anandasangaree: Il y a, je pense, 24 postes vacants à la Commission. Combien de temps faut-il pour les combler?

Mme Donnalyn McClymont: Notre objectif est d'y parvenir aussi rapidement que possible. Mais je dois vous avouer qu'il faut peut-être de cinq à sept mois pour combler un poste dans un tribunal administratif. C'est la raison pour laquelle nous employons un modèle d'entrée continue pour activer le plus possible le processus, vu les besoins actuels de la Commission.

M. Gary Anandasangaree: Ces 24 postes vacants, par rapport aux 70 comblés, ne jugeriez-vous pas que ce nombre est très élevé ou qu'il est normal par rapport à leur nombre, disons, ces trois à cinq dernières années?

• (1225)

Mme Donnalyn McClymont: D'abord, et je pense que M. Aterman avait commencé à l'expliquer à M. Tilson, la loi est muette sur le nombre de postes à combler. Vingt-quatre est vraiment le nombre de postes auquel nous sommes arrivés avec la Commission et que nous considérons comme encore à combler, si vous voulez. Nous faisons parvenir à la Commission un rapport mensuel, que nous actualisons tous les trimestres avec son concours pour déterminer ses besoins réels à ce moment-là. Je crois que les pressions auxquelles elle est soumise et l'afflux de nouvelles ressources feront revoir ce nombre pour l'adapter aux besoins.

Nous sommes très déterminés à combler autant de postes que possible pour appuyer le travail de la Commission du mieux que nous pouvons.

Le président: Merci.

Monsieur Tilson.

M. David Tilson: Merci, monsieur le président.

Je voudrais, encore une fois, me servir de l'article rédigé pour Global News par MM. Hill et Russell. J'ai exposé la conduite d'un membre de la Commission, Sterlin, je n'y reviendrai pas. Je crois, bien franchement, qu'on aurait dû le congédier. Je pense que sa conduite a été épouvantable.

Alors, quel mauvais comportement mérite congédiement?

Mme Donnalyn McClymont: Je vous dirige vers deux articles de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés qui portent précisément sur le congédiement des membres, et je ne peux parler que des personnes nommées par le gouverneur en conseil, parce que notre travail avec la Commission n'implique pas de fonctionnaires.

Madame la présidente, le congédiement motivé — parce qu'il y a des personnes nommées à titre inamovible... Sans s'empêtrer dans les détails techniques, mais pour ceux d'entre vous qui savent comment se font les nominations, l'immense majorité des personnes nommées par le gouverneur en conseil le sont à titre amovible, ce qui signifie...

M. David Tilson: Alors, quel mauvais comportement mérite congédiement?

Mme Donnalyn McClymont: D'accord. Les personnes nommées à la Commission sont nommées à titre inamovible et, franchement, la seule façon de les congédier, c'est le congédiement motivé. Il faut donc une enquête pour déterminer...

M. David Tilson: Existe-t-il des lignes directrices pour le congédiement motivé?

Mme Donnalyn McClymont: Le critère serait une infraction très grave des conditions de nomination ou un comportement incompatible avec celui qu'on attend d'une personne nommée par le gouverneur en conseil. Nous laisserions au ministre le soin de faire connaître ensuite sa recommandation à l'intéressé, il faut le préciser, d'une enquête officielle pour déterminer si le critère de congédiement motivé a été rempli.

M. David Tilson: Que faut-il pour congédier une personne nommée par le gouverneur en conseil?

Mme Donnalyn McClymont: Il faut un travail approfondi, comme je l'ai dit, particulièrement à l'égard de ceux qui sont nommés à titre inamovible. On s'attendrait à ce que nous établissions clairement un motif et, à cette fin, nous devrions faire enquête et, encore une fois, elle serait déclenchée par une recommandation du ministre au gouverneur en conseil.

M. David Tilson: Nous avons entendu des plaintes ou des réserves à l'égard des nominations, des nominations par les conservateurs ou les libéraux. La plupart des nominations à la Commission passent essentiellement pour être des faveurs accordées aux partisans du gouvernement. On a critiqué les deux gouvernements à ce sujet.

Comment s'assure-t-on que ces nominations ne sont pas simplement des marques de favoritisme?

Mme Donnalyn McClymont: Monsieur le président, je sais, et je le répète, que votre sujet d'étude est la Commission, mais nous avons eu plus de 20...

M. David Tilson: Eh bien, c'est notre sujet. Si vous pouviez donc vous y limiter... Le reste m'indiffère vraiment.

Mme Donnalyn McClymont: Absolument. Bien sûr.

M. David Tilson: C'est à la Commission que nous nous intéressons.

Mme Donnalyn McClymont: Bien sûr. Les nominations ont éveillé beaucoup d'intérêt chez les Canadiens de partout dans le pays. Je ne pourrais pas entrer dans les détails, mais en ordre de grandeur bien plus de 500 candidats se sont manifestés à la Commission. C'est donc beaucoup.

Je suis persuadée, comme je l'ai dit dans mes remarques, que notre processus est très rigoureux. Le comité de sélection examine chaque candidat sous le prisme des critères publiés de sélection. Nous organisons des examens et, comme je l'ai dit, celui de la Commission, actuellement, est assez difficile. Ensuite, nous faisons des entrevues.

• (1230)

M. David Tilson: Le ministre, peu importe le parti au pouvoir, peut-il ne pas en tenir compte et pistonner tel candidat au poste d'agent d'audiences à la Commission?

Mme Donnalyn McClymont: On conseille le ministre sur les divers candidats que le comité estime compétents pour les postes offerts. Si le ministre passe outre, il doit justifier son choix au premier ministre. À ma connaissance, ça ne s'est jamais produit.

M. David Tilson: D'accord.

Quelle est la cause du taux élevé de postes vacants à la Commission?

Mme Donnalyn McClymont: Monsieur le président, comme je l'ai expliqué aux collègues, nous déterminons les besoins de la Commission avec son concours. Ça ne cesse jamais. Comme M. Aterman vient de le dire, nous venons de faire des nominations, 12 la semaine dernière. Nous travaillons constamment à des nominations.

M. David Tilson: Le Bureau du Conseil privé est-il un goulot d'étranglement?

Mme Donnalyn McClymont: J'espère certainement que non.

M. David Tilson: Moi aussi...

Mme Donnalyn McClymont: Nous faisons tout...

M. David Tilson: ... mais c'est à vous que je pose la question.

Mme Donnalyn McClymont: Bien franchement, au début du nouveau processus, nous avons beaucoup de travail. Nous avons dû instaurer un système complètement neuf, à la grandeur de l'administration fédérale. Ça fait deux ans, et j'aime à croire que nous avons atteint notre régime de croisière. Nous avons noué de bons rapports avec les ministères. Des organisations comme la Commission, qui avait un système en place avant le système actuel, sont en fait certains de nos meilleurs partenaires. Nous avons beaucoup appris d'elles sur la mise en place de processus rigoureux, l'organisation d'examen complexes et les entrevues pour de très nombreux candidats.

Je pense que nous avons amélioré notre façon de faire. Pourrions-nous faire mieux? Absolument. Ferons-nous mieux? Absolument, et nous continuerons de collaborer avec la Commission pour l'aider. Je suis très impressionnée par le fait qu'elle a reçu quelque 70 millions de dollars.

M. David Tilson: Quels sont les efforts pour accélérer l'embauche par le processus de nomination du Bureau du Conseil privé?

Mme Donnalyn McClymont: L'un des éléments que je désignerais précisément pour la Commission est notre recherche sur ses besoins urgents et la recherche de candidats pour privilégier certains besoins, par exemple de celui de candidats bilingues...

M. David Tilson: Il y a des postes vacants.

Mme Donnalyn McClymont: Absolument.

M. David Tilson: Voilà les besoins. Qu'allez-vous faire pour y répondre?

Mme Donnalyn McClymont: Comme je l'ai dit, nous collaborons très étroitement avec la Commission pour essayer de comprendre qui nous devrions cibler parmi les centaines et centaines de candidats, les régions qui ont le plus de besoins et le type de candidats qu'elles cherchent.

M. David Tilson: Pourquoi le président et les membres des deux sections des appels sont-ils nommés par le gouverneur en conseil, tandis que les autres membres sont nommés conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique?

Mme Donnalyn McClymont: Dans la loi, une section précise les organisations ou les mécanismes intervenant dans la nomination. C'est ainsi que c'est prévu.

M. David Tilson: Je comprends. Y a-t-il là une lacune?

Mme Donnalyn McClymont: Je ne crois pas. Je serais vraiment mal placée pour faire des observations sur une décision stratégique.

M. David Tilson: Sauf que l'une n'a pas de poste vacant et que l'autre en a peut-être 70? C'est énorme.

Mme Donnalyn McClymont: Donc...

Le président: Je crains qu'il faille terminer ici.

Madame Kwan.

Mme Jenny Kwan: Merci beaucoup.

Je suis sur le site Web auquel vous avez fait allusion et je vois que le délai des candidatures à la Commission est le 29 juin 2018. Quand cet avis a-t-il été publié?

Mme Donnalyn McClymont: Honnêtement, je ne pourrais pas vous répondre, comme ça, au pied levé. Comme je l'ai dit, ça correspond à un modèle à entrée continue. Je pourrais vérifier et vous communiquer la date exacte. Nous précisons souvent la date sur le site. Il n'y a rien comme un délai pour fixer l'attention. Voilà pourquoi nous en précisons souvent une, mais, en fait, il n'y en a pas véritablement. Nous examinons constamment des candidatures.

Mme Jenny Kwan: D'accord. Si vous pouviez trouver la date de publication de l'avis et la date antérieure de publication, ce serait super.

Mme Donnalyn McClymont: D'accord.

Mme Jenny Kwan: D'une certaine manière, si vous dites que c'est un affichage permanent mais que vous avez un délai, après ce délai, il n'y aura plus de candidatures. C'est donc étrange, parce que ça serait illogique, pour les candidats, que vous continuiez à accepter des candidatures. Ça demande des explications. Sinon, vous ne pouvez pas affirmer que c'est un avis permanent.

Mme Donnalyn McClymont: D'accord.

Mme Jenny Kwan: Ensuite, je vois que, à la Commission de Calgary, des postes sont vacants depuis 2 929 jours, c'est-à-dire depuis plus de huit ans. Comment expliquer ce délai, plus de huit ans, malgré les changements de gouvernement entre-temps?

• (1235)

Mme Donnalyn McClymont: Je comprends votre question.

Monsieur le président, je vais revenir sur ce que j'ai dit plus tôt concernant les postes vacants affichés sur notre site Web. Nous travaillons continuellement avec nos collègues de la CISR pour cerner les besoins de la Commission. Il n'y a pas de nombre fixe de postes ou de postes précis par région. Cela dépend de ce dont la Commission a besoin à un moment donné pour satisfaire à ses obligations. Nous comptons sur la CISR pour nous aider à cerner les besoins dans les différentes régions.

C'est une bonne question et nous y songerons, mais nous dépendons entièrement d'elle pour connaître ses besoins.

Mme Jenny Kwan: Selon les dernières données qu'on nous a présentées, en moyenne, le nombre de postes vacants à Ottawa, à Vancouver, à Calgary, à Toronto et à Montréal s'élève à environ 26. À Vancouver, les postes sont vacants depuis quelque 200 jours; à Toronto, la période de vacance varie entre 55 et 687 jours. En moyenne, elle est de 250 à 300 jours. À Montréal, elle se situe entre 133 et 300 jours. Ce sont de longs temps d'attente.

M. Aterman vient de dire qu'un des problèmes que la CISR éprouve par rapport aux nominations, c'est l'argent: elle n'aurait pas les ressources nécessaires pour pourvoir les postes vacants. Est-ce une des raisons pour lesquelles les nominations ont été retardées?

Mme Donnalyn McClymont: Franchement, de notre côté, c'est vraiment la CISR qui nous informe de ses besoins et des ressources dont elle dispose pour la dotation en personnel. Les besoins auxquels nous l'aidons à répondre et la vitesse à laquelle nous pourvoyons les postes dépendent totalement des avis que la CISR nous donne.

Mme Jenny Kwan: Parmi les candidats qui ont postulé à des emplois, peut-être pas durant ce processus-ci, mais au cours des processus précédents, y a-t-il des personnes qualifiées qui ont été recommandées, mais qui n'ont pas été sélectionnées ou qui n'ont pas été nommées par le gouverneur en conseil?

Mme Donnalyn McClymont: Je ne pourrais pas vous donner ces renseignements, car ils seraient considérés comme des conseils donnés au ministre par le comité de sélection.

Mme Jenny Kwan: À l'heure actuelle, combien de personnes attendent que leur nomination soit recommandée au gouvernement? Y en a-t-il pour la CISR?

Mme Donnalyn McClymont: Encore une fois, malheureusement, je ne peux pas vous donner ces détails, car ces renseignements sont considérés comme des conseils aux ministres.

Mme Jenny Kwan: D'accord.

Concernant les renouvellements de mandat, tenez-vous compte des plaintes liées au rendement des commissaires durant le processus de renouvellement, ou est-ce aussi entièrement hors de votre pouvoir?

Mme Donnalyn McClymont: Je dirais que chaque titulaire serait obligé de poser de nouveau sa candidature et de refranchir toutes les étapes du processus.

Comme je l'ai déjà dit, d'après ce que j'ai vu jusqu'à maintenant, le président de l'organisme — de la CISR, dans le cas qui nous occupe — participe avec nous au comité de sélection, et nous nous attendons à ce qu'il nous donne son avis et ses commentaires. Comme M. Aterman l'a dit à votre collègue, la CISR évalue rigoureusement le rendement. Nous nous attendrions certainement à ce qu'elle nous transmette cette évaluation pour nous aider à choisir les candidats que nous recommanderions au ministre.

Mme Jenny Kwan: C'est donc le président qui travaille avec vous. C'est le président qui décide si une plainte ira de l'avant et si les conclusions liées à la plainte seront acceptées, ainsi que les mesures à prendre. C'est aussi le président qui joue un rôle important dans la décision de renouveler ou non le mandat d'un commissaire. Ai-je bien compris?

Mme Donnalyn McClymont: Je pense que c'est juste. La seule chose que j'ajouterais, c'est que c'est l'organisme qui décide qui fera partie du comité de sélection. Jusqu'à maintenant, cela a toujours été le président, mais nous travaillons avec le Cabinet du premier ministre, le cabinet du ministre, souvent le ministère responsable du portefeuille, ainsi que l'organisme pour choisir la personne qui participera au comité de sélection. Jusqu'à maintenant, cela a toujours été le président, mais je dirais que ce n'est pas obligatoire.

Mme Jenny Kwan: Est-ce que cela a déjà été quelqu'un d'autre que le président?

Mme Donnalyn McClymont: Pas dans le cas de la CISR, à ma connaissance, mais certainement avec d'autres organismes, nous...

Mme Jenny Kwan: Je suis désolée, mais je m'intéresse seulement à la CISR parce que c'est elle que nous étudions. Merci.

Concernant les nominations, après la date limite du 29 juin, combien de temps vous faudra-t-il pour franchir toutes les étapes du processus de sélection, puis pour formuler vos recommandations quant aux personnes qui devraient être sélectionnées pour pourvoir les postes?

• (1240)

Le président: Très brièvement.

Mme Donnalyn McClymont: Je ne veux pas vous donner un délai précis parce que nous le faisons aussi rapidement que nous le pouvons avec les ressources dont nous disposons conjointement avec nos collègues de la CISR. Je vous dirais, très brièvement, que je me concentrerais sur l'évaluation, car c'est au moyen de cette étape importante que nous pouvons faire en sorte d'avoir des candidats très forts. Nous procéderions à un examen...

Mme Jenny Kwan: Je suis désolée, mais rapidement, pouvez-vous nous donner un délai?

Le président: J'ai bien peur de ne pas pouvoir...

Mme Jenny Kwan: C'est ce que je cherche.

Le président: Monsieur Sarai, vous avez sept minutes. Vous serez le dernier à poser des questions.

M. Randeep Sarai: Monsieur le président, je donne mon temps de parole à Mme Leona Alleslev.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup.

Si le président ne fait pas partie du comité de sélection, recevez-vous quand même toutes les évaluations de rendement d'une personne qui cherche à renouveler son mandat?

Mme Donnalyn McClymont: Nous nous attendrions certainement, monsieur le président, à ce que la CISR soit là pour présenter le point de vue de l'organisme. Nous nous attendrions à ce qu'elle nous transmette ces renseignements.

Mme Leona Alleslev: Or, ce n'est pas une obligation.

Mme Donnalyn McClymont: Ce n'est pas une obligation officielle, mais l'attente est certainement que nous disposions...

Mme Leona Alleslev: C'est donc possible de renouveler un mandat sans examiner le rendement antérieur.

Mme Donnalyn McClymont: Je dirais que c'est possible en théorie, mais j'ajouterais que nous effectuons une vérification rigoureuse des références. Nous procédons également, comme je l'ai déjà dit, à une vérification complète avec nos collègues de la sécurité. Cette vérification comprend aussi une analyse des médias. Nous tentons d'obtenir une image globale de la personne.

Mme Leona Alleslev: Merci.

C'est aussi écrit que vous tenez compte de la gestion des personnes nommées durant le processus de nomination. Est-ce que cela signifie qu'on vous informe s'il y a des mesures disciplinaires ou si vous devez considérer des conséquences pour la personne en question?

Mme Donnalyn McClymont: Tout à fait. Cette phrase n'est pas très claire. Vous avez parfaitement raison. Comme je l'expliquais à M. Tilson, si le ministre est convaincu qu'il y a des motifs valables

de révoquer quelqu'un, nous nous attendons à ce qu'il en informe le gouverneur en conseil, car c'est le gouverneur en conseil qui aurait embauché...

Mme Leona Alleslev: Il y aurait une discussion.

Mme Donnalyn McClymont: ... mais la recommandation viendrait seulement du ministre. Elle ne serait pas incluse dans le processus de rétroaction qui fait partie des examens annuels du rendement effectués par la CISR.

La CISR peut nous informer qu'elle pense avoir atteint le seuil du motif valable par rapport aux actions d'une personne nommée par le gouverneur en conseil, et nous travaillerions certainement avec l'organisation, mais au bout du compte, nous nous attendrions à ce que le ministre présente des recommandations officielles au gouverneur en conseil.

Mme Leona Alleslev: Y a-t-il d'autres mesures disciplinaires que la révocation ou le titre inamovible oblige-t-il à procéder au congédiement? Y a-t-il d'autres possibilités?

Mme Donnalyn McClymont: Oui. Je vous renverrais à la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés. Vous connaissez peut-être l'article 178, qui donne au ministre le pouvoir de mener une enquête si le président demande que des mesures correctives ou disciplinaires soient prises. La loi contient des dispositions à ce sujet. Cela peut déclencher l'ouverture d'une enquête judiciaire, effectuée sous l'autorité du ministre de la Justice, et cette enquête peut mener à la prise de mesures disciplinaires ou à la recommandation de la révocation. Tout cela est décrit en détail à l'article 178.

Mme Leona Alleslev: D'accord.

Je ne comprends pas très bien. Le président nous a dit qu'il y avait un processus d'examen annuel et que les gestionnaires devaient vérifier trois décisions dans le but d'y déceler une éventuelle tendance.

Dans le cas où l'on trouve une tendance problématique, comment l'information se rend-elle jusqu'à vous?

Mme Donnalyn McClymont: Comme je l'ai dit à M. Tilson, la barre est plutôt haute pour qu'une personne nommée à titre inamovible soit révoquée, et il faut que...

Mme Leona Alleslev: Je ne parle pas de révocation, mais de mesures disciplinaires.

Mme Donnalyn McClymont: De mesures disciplinaires, d'accord.

Encore une fois, je ne voudrais pas parler de ce que la CISR a fait à titre de tribunal administratif, mais la loi permet très clairement au président d'établir la structure et de décider comment gérer l'organisation, et il a manifestement choisi un cadre de rendement et un cadre de responsabilisation.

Ce que je dirais, c'est que...

Mme Leona Alleslev: Durant le processus, la gestion des personnes nommées se limite donc à la révocation...

Mme Donnalyn McClymont: Il y a la révocation...

Mme Leona Alleslev: ... pour vous.

Mme Donnalyn McClymont: Exactement. La barre est plutôt haute pour nous en ce qui concerne les motifs valables de révocation d'une personne nommée à titre inamovible, et il y a aussi les dispositions législatives qui permettent d'effectuer une enquête judiciaire. Ce sont les deux leviers que nous avons à notre disposition.

•(1245)

Mme Leona Alleslev: À votre connaissance, combien de révocations y a-t-il eues à la CISR au cours des 10 dernières années?

Mme Donnalyn McClymont: À ce que je sache, c'est extrêmement rare. Il doit seulement y avoir eu un très petit nombre de cas au cours des 10 dernières années. J'en connais peut-être un ou deux.

Mme Leona Alleslev: En moyenne, combien de recommandations de décrets contestez-vous ou rejetez-vous?

Mme Donnalyn McClymont: Nous pourrions seulement contester une recommandation émise par un ministre si nous découvriions un problème à l'étape de la diligence raisonnable. Je ne pourrais pas vous dévoiler combien de fois c'est arrivé.

Mme Leona Alleslev: Merci beaucoup.

M. Nick Whalen: Reste-t-il du temps, monsieur le président?

Le président: Deux minutes.

M. Nick Whalen: Merci.

Madame McClymont, la page 7 de votre mémoire contient des statistiques. Ce serait très utile pour nous d'avoir plus de détails à ce sujet; je vais donc vous demander de transmettre des renseignements supplémentaires à la greffière.

Pour les renouvellements de mandat en particulier, il faut suivre le processus; j'aimerais donc savoir combien de personnes nommées actuellement ont posé à nouveau leur candidature, combien ne briguent pas de nouveau mandat, combien ont franchi toutes les étapes du processus et ont été recommandées à nouveau, et combien ne l'ont pas été.

De plus, vous avez fourni des données ventilées selon le sexe, mais j'aimerais aussi savoir combien d'hommes et de femmes ont posé leur candidature, que ce soit pour la première fois ou pour renouveler un mandat, combien ont réussi l'examen et combien ont été sélectionnés, afin que nous ayons de l'information sur chacune des étapes du processus de sélection. Ces données nous permettraient d'établir un taux de candidature selon le sexe, ce qui nous serait utile.

Il semble y avoir un équilibre pour les autres, les minorités visibles, mais vous n'avez pas fourni de données sur les Autochtones; je me demande donc quel est le pourcentage d'Autochtones, tout au moins à la CISR.

Mme Donnalyn McClymont: Le pourcentage est d'un peu plus de 5 %. C'est comparable à ce que nous voyons dans l'ensemble des postes pourvus par décret. Je dirais que le pourcentage est un peu plus bas pour les personnes handicapées.

M. Nick Whalen: D'accord.

Par rapport aux nominations — je vais essayer de poser une dernière question —, vous ne pouviez pas nous dire combien de candidats il y a en ce moment dans le bassin de sélection du ministre, et je comprends cela. Or, M. Aterman a mentionné que le taux de réussite pour se rendre jusqu'à cette étape-là était d'environ 10 % seulement. De votre côté, vous avez dit que vous n'aviez reçu que quelque 500 candidatures pour 70 nominations. Peut-être qu'une grande partie de ces nominations était des renouvellements de mandat, mais juste pour concilier cette affirmation à la déclaration de M. Aterman, j'aimerais savoir si le taux de réussite de l'étape de la candidature à celle de la sélection proposée est encore autour de 10 % ou si le processus est devenu moins rigoureux et si le taux se trouve maintenant autour de 20 ou de 25 %.

Ce sont toutes les questions que je voulais poser.

Mme Donnalyn McClymont: Oui, nous pouvons vous transmettre ces données. Toutefois, je devrais apporter une précision concernant le nombre de candidatures. Je parlais précisément du dernier processus; le nombre est beaucoup plus élevé que 500. Nous pourrions tenter de vous fournir le nombre total de candidatures que nous avons reçues pour la CISR depuis l'adoption du nouveau processus.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Donnalyn McClymont: Nous avons dû en recevoir plus de 1 000.

Le président: Je suis désolé de vous interrompre.

Nous allons mettre fin à cette partie de la séance. J'aimerais que nous fassions une transition très rapide pour examiner à huis clos les travaux du Comité, ce qui devrait prendre environ 10 minutes.

Je vais suspendre la séance pendant une minute pour faire en sorte que seules les personnes pouvant assister à la séance à huis clos soient présentes.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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.

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 : <http://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: <http://www.ourcommons.ca>