

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AU DOUZIÈME RAPPORT DU COMITÉ PERMANENT
DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION DE LA CHAMBRE DES COMMUNES INTITULÉ
« *Promouvoir l'équité dans les décisions d'immigration du Canada* »**

INTRODUCTION

Le gouvernement du Canada remercie le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration pour son rapport intitulé *Promouvoir l'équité dans les décisions d'immigration du Canada* (le rapport), qui a été déposé à la Chambre des communes le 16 novembre 2022. Le gouvernement du Canada tient également à remercier les témoins qui ont offert du temps et leur expertise concernant les résultats différentiels du processus décisionnel en matière d'immigration au Canada à l'appui de l'étude du Comité. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC ou le Ministère) profite de l'occasion pour apprendre du rapport et mieux comprendre les défis qui ont été soulevés et les points de vue sur la façon de promouvoir l'équité dans le système d'immigration du Canada. Plus précisément, le rapport examine l'enracinement systémique de l'injustice potentielle dans le système d'immigration canadien en général, y compris les décisions législatives et juridiques, les choix de critères pour des programmes, le financement et les priorités de traitement, les options d'établissement et les interventions d'application de la loi qui peuvent désavantager certaines populations en raison de leur race, de leur religion, de leur culture, de leur sexe et/ou d'autres facteurs sociaux.

L'instauration de l'équité dans les systèmes d'immigration canadiens est essentielle à l'avenir du Canada en tant que pays diversifié, inclusif et accueillant pour tous les nouveaux arrivants. L'immigration joue un rôle monumental dans le renforcement de la diversité culturelle du Canada et devrait demeurer l'un des principaux moteurs de la croissance démographique au cours des prochaines décennies. Le fait de favoriser une société accueillante qui rejette le racisme et appuie les nouveaux arrivants en tant que visiteurs, travailleurs, voisins, membres de la famille et amis est essentiel aux succès sociaux et économiques du Canada.

Selon le recensement de 2021, depuis la Confédération la part du nombre d'immigrants est la plus élevée par rapport à la population canadienne. Environ une personne sur quatre au Canada est immigrante, soit la proportion la plus élevée parmi les pays du G7. Les changements liés au lieu de naissance des immigrants ont contribué à la diversité ethnique du Canada. On s'attend à ce que deux Canadiens sur cinq fassent partie d'un groupe racisé d'ici 2041. En 2022, le Canada a accueilli plus de 437 000 nouveaux arrivants, soit le plus grand nombre de nouveaux arrivants en une seule année de l'histoire du Canada. Cette année, nous poursuivons cette ambition en établissant des cibles encore plus élevées dans le nouveau Plan des niveaux d'immigration afin d'aider les entreprises à trouver les travailleurs dont elles ont besoin, de respecter nos engagements visant à renforcer la réunification des familles et de soutenir les personnes en situation de vulnérabilité qui fuient la violence, la guerre et la persécution.

C'est dans ce contexte d'accueil de la diversité, d'acceptation de l'inclusion et de réalisation de notre mandat lié à l'immigration qu'IRCC s'engage à s'attaquer aux approches racistes ou entraînant des préjugés ou de la discrimination involontaires et à les modifier. Le Ministère s'est également engagé à faire preuve d'équité dans la prise de décisions pour tous ses clients.

Nous apprécions les recommandations du Comité, car elles contribueront à ces efforts.

En fait, IRCC a pris un certain nombre de mesures proactives dans les dernières années pour s'attaquer aux inégalités ou créer des voies spéciales pour les populations dans des situations vulnérables, comme le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, qui appuie une intégration économique plus solide des réfugiés; l'élimination temporaire du plafond de 20 heures par semaine lié au nombre d'heures que les étudiants postsecondaires admissibles peuvent travailler; l'initiative des travailleurs de la construction de la région du Grand Toronto qui crée une voie afin de régulariser le statut des personnes qui contribuent à l'économie canadienne; l'initiative des Anges gardiens, qui offre une voie vers la résidence permanente pour les demandeurs d'asile à l'échelle du pays qui travaillent dans le secteur des soins de santé; l'élimination de la résidence permanente conditionnelle pour les époux parrainés, ce qui appuie l'engagement du gouvernement envers l'égalité entre les sexes; et le lancement d'un volet dédié aux réfugiés pour offrir un havre sûr aux défenseurs des droits de la personne à risque qui fuient la persécution dans leur pays d'origine. IRCC prend également des mesures pour faciliter la migration et veiller à ce que les personnes en situation vulnérable reçoivent un traitement de leur demande adéquat et en temps opportun en augmentant le nombre de postes à l'étranger, en développant la capacité technologique et en utilisant des processus opérationnels intégrés à l'échelle internationale. Le Ministère accorde la priorité à la résolution des préoccupations relatives à l'équité procédurale, aux préjugés inconscients, à la discrimination et au racisme systémique dans ses politiques, ses programmes et la prestation de ses services.

IRCC a été l'un des premiers ministères à mettre sur pied une équipe chargée de fournir des conseils sur la lutte contre le racisme à la haute direction et aux employés. La dernière version de la stratégie de lutte contre le racisme d'IRCC est axée sur un certain nombre de domaines clés afin de s'attaquer aux préjugés inconscients et à la discrimination dans le processus décisionnel pour qu'ils s'harmonisent avec les recommandations du Comité. On compte notamment l'institutionnalisation de la lutte contre le racisme dans les politiques, les programmes et les pratiques d'immigration, la détermination des préjugés institutionnels et du racisme dans la prise de décisions liées à l'immigration et la gestion des risques, le financement de la prestation de services de réinstallation qui favorisent la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion, l'examen et la surveillance des processus d'élaboration de modèles analytiques afin de cerner et d'atténuer les biais dans la collecte et l'analyse de données, ainsi que dans les solutions d'analytique avancées, et la diversification de notre effectif afin qu'il soit représentatif des personnes que nous desservons.

Notre approche en matière de lutte contre le racisme est inter sectionnelle et tient compte de la race, de la géographie, du sexe et d'autres facteurs sociaux qui peuvent façonner l'expérience différentielle des clients à l'égard des politiques, des programmes et de la prise de décisions opérationnelles d'IRCC. L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS plus) est une exigence essentielle dans le cadre de tous les programmes d'immigration d'IRCC. L'ACS plus évalue les inégalités systémiques potentielles, y compris les formes croisées de préjugés et de discrimination qui peuvent tenir compte des différences d'accès aux politiques et aux programmes et des résultats qui en découlent. IRCC dispose d'une politique sur l'équité et d'un secrétariat de l'ACS plus qui ont pour mandat de favoriser une communauté de pratique où

l'équité et l'analyse inter sectionnelle deviennent une mentalité enracinée dans le système d'immigration du Canada. L'ACS plus est une responsabilité que tous à IRCC doivent incarner afin d'intégrer l'inclusivité à la conception pour tous les groupes et toutes les personnes sur lesquelles nous avons une incidence.

À ce titre, le gouvernement est d'accord avec l'essentiel du rapport — le Ministère doit reconnaître et aborder le racisme systémique et autres inégalités inhérents au système d'immigration canadien, qui peuvent entraîner des résultats injustes et différentiels pour certains clients et intervenants racisés. Nous reconnaissons également que le gouvernement doit s'adapter aux niveaux croissants de migration en provenance de pays sources non traditionnels et veiller à ce que ces clients obtiennent des possibilités, une considération et un soutien équitables. Toute forme de discrimination ou de préjugés systémiques au sein des activités d'un gouvernement est tout à fait inacceptable. Le travail d'IRCC afin de lutter contre la discrimination et les préjugés au sein du système d'immigration du Canada est en cours, mais il reste encore du travail pour assurer une culture liée à la lutte contre le racisme et la discrimination, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au sein de l'organisation. Le racisme systémique est enraciné dans l'histoire et les institutions du Canada, y compris l'histoire d'IRCC. Les progrès sont plus lents que nous le voudrions. Cependant, le gouvernement du Canada a l'obligation d'assurer l'équité du système d'immigration du Canada. Dans l'intérêt de nos clients, de nos employés et des personnes qui vivent au Canada, le gouvernement s'engage à faire mieux, et nous le ferons.

Le gouvernement reconnaît la nécessité de garantir l'équité dans tous les programmes d'immigration et appuie toutes les recommandations du rapport (entièrement, partiellement, en principe) et il prend déjà des mesures dans plusieurs secteurs. Les recommandations du Comité sont abordées sous les deux thèmes suivants :

- **Renforcer les fondements de l'équité**, qui sont divisés en cinq sous-thèmes : l'institutionnalisation de la lutte contre le racisme à IRCC; l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme; la promotion de la diversité; de l'équité et de l'inclusion (DEI) au sein du service extérieur; l'établissement et le ressourcement de réseaux axés sur les employés; et l'établissement de pratiques non discriminatoires dans les partenariats d'établissement; et
- **Faciliter la migration vers le Canada**, qui est divisée en sept sous-thèmes : promouvoir l'équité dans les interventions humanitaires; pratiquer la rigueur procédurale; faciliter l'arrivée; faire progresser les technologies; accroître les ressources en matière de traitement; habiliter les organismes d'établissement ethnoculturels; et améliorer la coordination de l'établissement.

1. RENFORCER LES FONDEMENTS DE L'ÉQUITÉ

Le Comité a souligné un certain nombre de secteurs où IRCC pourrait améliorer ses efforts pour lutter contre les préjugés inconscients, la discrimination et le racisme systémique dans ses politiques, ses programmes et la prestation de ses services. Le Comité recommande qu'IRCC examine et aborde les résultats possibles des préjugés, du racisme systémique et de la discrimination dans le système d'immigration du Canada et détermine comment ceux-ci peuvent être liés aux lois, aux règlements, aux politiques, aux programmes, aux priorités et aux capacités opérationnelles relativement à la prestation de services. Le Ministère s'est engagé à assurer une tolérance zéro à l'égard du racisme ou de la discrimination sous toutes ses formes et s'engage à examiner, à surveiller et à aborder de façon proactive les préjugés inconscients, le racisme et la discrimination systémiques dans ses politiques, ses programmes et la prestation de ses services à la clientèle. Le gouvernement est d'accord entièrement, partiellement ou en principe avec toutes les recommandations regroupées sous ce thème.

IRCC a mis en place des examens de l'équité raciale dans des domaines stratégiques ciblés afin de déterminer l'état actuel du racisme systémique et d'élaborer des modifications en conséquence. Par exemple, IRCC met en œuvre des méthodes pour cerner les préjugés institutionnels et le racisme dans la prise de décisions et la gestion des risques, et crée des indicateurs de risque objectifs et fondés sur des données afin de s'attaquer à la marginalisation historique et actuelle des populations noires et aux résultats différentiels des clients racisés.

De plus, IRCC a également commencé à intégrer systématiquement des considérations liées à la diversité et à l'équité raciale dans ses pratiques et ses outils de mesure du rendement des programmes dans des secteurs ciblés des politiques et des programmes afin d'établir des mesures pour renforcer la collecte des données et la production de rapports et d'élaborer des rajustements en conséquence. IRCC accorde également la priorité à l'augmentation de la collecte, de la disponibilité et de l'accessibilité des données désagrégées à l'interne et par l'intermédiaire de partenariats avec Statistique Canada afin de renforcer la capacité de mener des analyses inter sectionnelles à l'appui de la surveillance et des rapports ministériels.

Le Ministère s'engage à intégrer les examens de l'équité de la transformation numérique de son infrastructure et de ses services à la clientèle par l'intermédiaire du programme de Modernisation de la plateforme numérique (MPN) d'IRCC. La MPN respectera les principes d'équité, d'accessibilité et de transparence afin d'aider à éliminer les disparités injustifiées dans les résultats pour les clients, de fournir au Ministère des capacités améliorées pour mieux atteindre les objectifs du gouvernement du Canada, de mieux répondre aux besoins des clients et d'offrir plus d'outils pour répondre aux demandes de migration. Cela comprend le renforcement des données et de la capacité d'analytique pour concevoir et gérer les programmes d'une manière plus conforme aux objectifs de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité et d'inclusion.

Le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté a reçu l'ordre d'entreprendre un examen stratégique de la politique afin de positionner le système d'immigration du Canada pour l'avenir. Cet examen exhaustif des politiques, qui comprend une vaste mobilisation, de la recherche et l'analyse de politiques, offre l'occasion de dresser le profil des problèmes

systemiques et d'envisager des stratégies et des solutions pour l'avenir.

IRCC a pris un certain nombre de mesures pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du Ministère. La Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 d'IRCC (de 2021 à 2024) a été établie : les engagements du secteur pour la lutte contre le racisme, les sous-comités pour l'analyse ciblée, la formation obligatoire sur les préjugés, les programmes de mentorat, d'encadrement et de parrainage, les programmes de développement du leadership pour les groupes sous-représentés, les cercles de confiance pour les employés, les outils d'évaluation des répercussions raciales pour l'élaboration de politiques, les objectifs mesurables, les échéanciers pour les résultats, les mécanismes de responsabilisation et les soutiens supplémentaires à nos réseaux d'employés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) afin de favoriser le changement culturel en milieu de travail. De 2021 à 2024, IRCC a également amorcé une stratégie aux fins du recrutement et du maintien en poste afin de combler les lacunes de son effectif relativement à la diversité, de manière à mieux tenir compte de la démographie canadienne.

IRCC a réalisé des progrès considérables dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme et la sensibilisation à la culture, y compris une formation obligatoire sur l'équité procédurale et l'impartialité pour les décideurs, comme les agents des visas. Des travaux sont en cours afin d'adapter la formation sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme à des processus décisionnels particuliers, notamment la formation sur la lutte contre le racisme pour la prise de décisions relativement aux subventions et aux contributions. La collaboration avec des intervenants externes pour l'élaboration de la formation et des lignes directrices est en cours, y compris la collaboration avec des intervenants communautaires afin d'élaborer des pratiques exemplaires adaptées à la culture pour les entrevues de parrainage de conjoints. Des travaux sont également en cours afin d'examiner les résultats différentiels dans la prise de décisions en matière d'immigration. IRCC étudie la possibilité d'établir un bureau de l'ombudsman.

IRCC a également cerné des lacunes, y compris la sous-représentation des employés racisés à tous les niveaux de ses divisions des opérations, les lacunes en matière de ressources à l'appui des réseaux d'équité axés sur les employés et les ressources limitées fournies pour la formation contre le racisme donnée par le personnel, ce qui pourrait nuire aux approches ascendantes à long terme en matière de DEI. IRCC s'est engagé à combler ces lacunes. Des lacunes dans l'infrastructure des ressources et de l'évaluation pour mener des examens exhaustifs de l'équité raciale dans les politiques, les programmes et la prestation de services dans l'ensemble des secteurs d'activité ont également été soulevées à titre de préoccupation pour une mise en œuvre à grande échelle. De plus, il reste du travail à faire en continu afin d'instaurer une culture globale de lutte contre le racisme dans tous les aspects du système d'immigration du Canada et dans la gestion des personnes d'IRCC.

Pendant qu'IRCC jette les bases d'une culture liée à la lutte contre le racisme, il est possible pour lui de se concentrer sur des initiatives particulières visant à renforcer ses fondements en matière d'équité. En adoptant une approche itérative, en nous appuyant sur les résultats des objectifs découlant des examens pilotes de l'équité, nous visons à établir les initiatives de lutte contre le racisme les plus complètes au sein d'IRCC. Cette approche nous permettra de mieux

comprendre le racisme institutionnalisé et systémique et d'autres formes de discrimination dans les systèmes d'immigration du Canada, et de s'y attaquer et de les éradiquer.

Institutionnalisation de la lutte contre le racisme à IRCC

(réponses aux recommandations 4, 17, 27, 31 et 32)

Le gouvernement est d'accord, en totalité ou en principe, avec toutes les recommandations dans ce sous-thème, des travaux étant en cours. La présente section décrit les initiatives en cours ou proposées visant à élaborer les processus fondamentaux pour lutter contre les préjugés inconscients, la discrimination et le racisme systémique dans les politiques, les programmes et la prestation de services à IRCC, y compris la nouvelle Stratégie canadienne de lutte contre le racisme (2023-2028). Cette section portera également sur les mesures qu'IRCC a prises ou prendra en vue de réaliser des examens portant sur l'équité raciale. Pour terminer, dans cette section, les travaux en cours visant la mise sur pied d'une fonction de surveillance indépendante pour lutter contre le racisme seront indiqués.

Le Ministère a entrepris un certain nombre d'initiatives en vue d'effectuer un examen exhaustif et de lutter contre les préjugés, le racisme et la discrimination qui pourraient être présents dans ses programmes et ses politiques, la prestation de services et la gestion des personnes. IRCC a commencé à mettre en œuvre de façon systématique des considérations liées à la diversité et à l'équité raciale dans ses pratiques et outils en matière de mesure de rendement de programme dans des secteurs ciblés de politiques et de programmes dans le but d'établir des mesures visant à renforcer la collecte de données et la production de rapports et à élaborer des modifications en conséquence. IRCC examine également la façon d'intégrer les examens portant sur l'équité pour faire en sorte qu'ils fassent partie de toutes les évaluations officielles de programme. Les données désagrégées seront essentielles pour discerner les populations touchées de façon différente et adapter les interventions en conséquence. À l'appui de la collecte, de la disponibilité et de l'accessibilité accrues de données désagrégées, IRCC a rédigé un cadre de données désagrégées et d'analyse, qui devrait être opérationnel d'ici la fin de mars 2023. Le cadre comprend des procédures et des outils pour qu'IRCC puisse appliquer des normes liées aux données désagrégées tout au long du cycle de vie des données, y compris les principes de nécessité et de proportionnalité, conformément aux obligations de la loi sur la protection de la vie privée.

Dans la Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 d'IRCC (2021-2024), une série d'examen portant sur l'équité raciale est proposée dans le cadre de son plan d'action, dont des examens ciblés des politiques et des programmes cernés pour déterminer l'état actuel du racisme systémique. Les premiers travaux dans ce domaine comprennent la publication sur notre site Web d'un document de recherche qui résume les travaux publiés sur les iniquités et sur le traitement des travailleurs étrangers temporaires (Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet). Ces examens incluront aussi des modèles de prestation de services et de la prise de décisions opérationnelles qui visent à détecter les effets disparates et à éliminer les préjugés inconscients et le racisme systémique.

Les initiatives stratégiques mises en œuvre ou en cours à IRCC correspondent aux mesures

proposées pour la nouvelle Stratégie canadienne de lutte contre le racisme (2023-2028), qui décrit un cadre fédéral général et plus soutenu visant à éradiquer toute forme de racisme et l'intolérance y étant associée au Canada, y compris la discrimination systémique fondée sur la race, la religion et leurs intersections. Des dispositions législatives et d'autres outils sont à l'étude dans le cadre de la nouvelle Stratégie canadienne de lutte contre le racisme (2023-2028). Dans le cadre de cette stratégie renouvelée, le gouvernement continuera également de renforcer et d'appuyer le travail important effectué par le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme pour assurer une approche pangouvernementale dans le but d'éliminer le racisme systémique, notamment grâce à des ressources accrues.

L'équité dès la conception est une caractéristique clé du programme de modernisation de la plateforme numérique (MPN) d'IRCC, lequel représente un investissement échelonné pluriannuel qui permettra de remanier les services et d'offrir une plateforme technologique moderne. La MPN respectera les principes d'équité, d'accessibilité et de transparence dans le but d'éliminer les disparités injustifiées dans les résultats des clients, de fournir au Ministère des capacités accrues afin de mieux atteindre les objectifs du gouvernement du Canada, de mieux répondre aux besoins des clients et d'offrir un plus grand nombre d'outils pour répondre aux demandes de migration. Dans la Stratégie de lutte contre le racisme d'IRCC 2.0 (2021-2024), la gouvernance de la MPN représente un pilier clé de son plan d'action pour faire en sorte que l'automatisation du traitement d'IRCC ne codifie pas le racisme et ne perpétue pas les obstacles auxquels sont actuellement confrontés certains clients racisés. Prioriser la gouvernance de la MPN dans la Stratégie de lutte contre le racisme offre à IRCC la possibilité d'intégrer les principes d'équité à la refonte de programmes, de mettre en œuvre des progrès technologiques qui atténuent les obstacles à l'accès et d'intégrer pro-activement les examens portant sur l'équité à l'intelligence artificielle et à l'analytique avancée (AA/IA).

Un examen stratégique des politiques entrepris par le Ministère tirera parti des politiques, des conclusions tirées de recherches et de l'expertise externe, et on mobiliserait des ministères gouvernementaux, des partenaires provinciaux et territoriaux ainsi que des intervenants externes clés. On s'attend à ce que les enjeux liés à la lutte contre le racisme se présentent à mesure que l'examen progresse et qu'ils feront partie des conclusions tirées de l'examen.

Des initiatives récentes au sein du Ministère illustrent bien la façon dont les programmes de lutte contre le racisme et l'élaboration de politiques peuvent progresser à l'échelle du Ministère. Par exemple, IRCC fait des investissements pour mettre à l'essai des approches qui permettent de remédier à des inégalités systémiques potentielles dans le contexte de l'établissement, plus particulièrement celles fondées sur la race et le genre. Ces investissements contribueront à appuyer les fournisseurs de services d'établissement en cernant les approches qui peuvent améliorer les services offerts aux nouveaux arrivants d'une façon adaptée à la culture, l'objectif commun étant de veiller à ce que les nouveaux arrivants racisés puissent avoir un accès équitable aux services d'établissement et obtenir ces services dans le but, essentiellement, d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'établissement. Le processus de demande de prix pour l'équité d'IRCC (DPrix pour l'équité) a été lancé en septembre 2022 et vise à intégrer les principes d'équité aux programmes d'établissement et de réinstallation d'IRCC. Les projets financés dans le cadre de la DPrix pour l'équité devraient débuter au début de 2023 et prendre fin d'ici mars 2024. L'objectif de la DPrix pour l'équité est d'appuyer les

organisations représentant des communautés racisées pour offrir des services d'établissement adaptés à la culture et accroître la compréhension visant la prestation de services de lutte contre le racisme dans le secteur de l'établissement. Les projets de recherche financés dans le cadre de la DPrix pour l'équité porteront sur les expériences vécues par les clients par rapport au racisme et à d'autres formes de discrimination dans l'obtention de services d'établissement, et qui renforcent les capacités afin de mieux aider les organisations qui offrent des services à des nouveaux arrivants racisés. D'autres projets d'établissement en cours d'élaboration permettront de doter les fournisseurs de services d'établissement dirigés par des communautés racisées et représentant ces dernières d'outils et de ressources dont ils ont besoin pour réussir à s'y retrouver dans les processus de financement, et par conséquent, d'accroître la diversité et la représentativité des organisations participant à l'établissement des nouveaux arrivants et à des consultations communautaires élargies.

IRCC évalue également la présence du racisme systémique et des préjugés individuels dans la prise de décisions par des agents conformément aux engagements de lutte contre le racisme du Secteur des opérations d'IRCC. Le Ministère donne actuellement suite à la recommandation grâce à la réalisation d'évaluations de la qualité des renseignements opérationnels et sur les risques et d'analyses des préjugés dans la prise de décisions à l'aide de la méthode de détermination des biais et du racisme dans l'organisation (DBRO). La méthode de DBRO récemment mise au point se sert d'un modèle de comparaison axé sur des données pour cerner les résultats différentiels possibles, les causes potentielles et les lacunes ou les préjugés possibles qui feront l'objet d'un examen plus approfondi. Une étude de cas pilote visant les taux de refus au Nigéria a permis de déceler un certain nombre de facteurs contribuant potentiellement aux résultats différentiels. IRCC précisera davantage sa méthode de DBRO, selon un processus itératif, en commençant par l'analyse des demandeurs provenant d'autres pays à prédominance noire. Dans le cas des pays analysés, IRCC réalisera ensuite une évaluation des risques objective et axée sur les données dans le but de peaufiner et d'élaborer d'autres indicateurs de risque favorables et défavorables qui sont fondés sur des risques personnalisés axés sur des données, dont se serviront les agents afin de lutter contre toute exclusion historique.

Bien que le Ministère mène actuellement de nombreuses initiatives qui donnent suite aux recommandations du Comité, les travaux demeurent en cours, notamment ceux visant à créer un organisme de surveillance indépendant visant l'ASFC, dont le mandat comprend la réponse à des plaintes portant sur le racisme. Le projet de loi C-20 (*Loi établissant la Commission d'examen et de traitement des plaintes du public et modifiant certaines lois et textes réglementaires*) a été déposé à la Chambre des communes le 19 mai 2022 et transféré au Comité permanent de la sécurité publique et nationale le 25 novembre 2022. La Commission d'examen et de traitement des plaintes (CETP) servirait d'organe d'examen indépendant amélioré au sein de l'ASFC. Il incomberait à l'organisme d'examen de traiter la conduite de l'ASFC et les plaintes liées au niveau de service, y compris celles liées au racisme. Pour cerner et souligner les enjeux de racisme systémique dans l'application de la loi, le projet de loi C-20 exigerait également que le nouvel organisme d'examen recueille et publie des données désagrégées, y compris des données fondées sur la race, dans le cadre de son rapport annuel.

IRCC s'engage également à envisager la possibilité d'établir un bureau de l'ombud. À l'heure

actuelle, une étude est en cours pour cerner les lacunes dans les mesures et les structures actuelles du Ministère associées aux plaintes et à la surveillance auxquelles un bureau de l'ombud éventuel pourrait remédier. Cette étude de faisabilité tient compte d'autres initiatives ministérielles qui visent à cerner et à lutter contre les inégalités systémiques qui peuvent mener à des résultats injustes, ainsi que les expériences d'autres ministères et organismes gouvernementaux (p. ex. la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada) qui disposent d'un bureau de l'ombud. IRCC procède également à un examen en profondeur des questions soulevées en ce qui a trait à la justification liée à la création d'un bureau de l'ombud, comme il est indiqué dans les deux rapports actuels et antérieurs du Comité. Cette étude de faisabilité permettra au Ministère de mieux comprendre ses lacunes actuelles et d'examiner le modèle qui conviendrait le mieux pour y remédier, comme la possibilité de créer un bureau de l'ombud d'IRCC ainsi que des mesures à l'appui. La date ciblée par IRCC pour l'achèvement de l'étude de faisabilité est la fin de mars 2023; ensuite, le Ministère déterminera les prochaines étapes. Si on décidait de mettre sur pied un bureau de l'ombud, IRCC demanderait les autorisations et les ressources appropriées, selon la portée adéquate du bureau.

Élaboration et mise à l'essai d'une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme
(réponses aux recommandations 11, 18, 28, 33 et 35)

Le gouvernement est d'accord, en totalité ou en principe, avec les recommandations proposées et des travaux sont en cours dans le cadre de certains programmes d'immigration, pour élaborer et mettre en œuvre une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme et la sensibilisation culturelle.

Un groupe de travail sur la prestation de services axés sur la lutte contre le racisme a été mis sur pied en octobre 2021 dans le but de proposer des initiatives de lutte contre le racisme visant la prestation de services d'IRCC. Le Ministère dispose également d'une formation obligatoire qui porte sur les préjugés, l'impartialité et l'obligation d'agir équitablement qui appuie les décideurs, comme les agents de visa, dans l'application de l'équité procédurale dans leurs décisions.

IRCC est conscient qu'une formation visant à éliminer les préjugés inconscients et une formation sur la lutte contre le racisme sont essentielles pour répondre aux résultats différentiels injustifiés qui ont un effet défavorable disproportionné sur les clients racisés du système d'immigration canadien. Le Ministère a instauré une formation obligatoire sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme et procède actuellement à sa mise en œuvre auprès de tous les employés. Par exemple, une formation sur le racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion a été offerte entre novembre 2021 et mai 2022 aux directeurs de secteur, aux gestionnaires de programme de migration et aux gestionnaires d'unité. Les cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) dans le cadre de la formation sur les préjugés inconscients présentent le taux d'achèvement le plus élevé parmi les cours offerts à IRCC. En date du 1^{er} avril 2022, la formation sur les pratiques d'embauche inclusives est obligatoire pour tous les membres de comité de sélection d'IRCC avant de pouvoir siéger à un comité de sélection et continue d'être vivement recommandée aux gestionnaires recruteurs.

La Direction générale du changement organisationnel et de l'Académie d'apprentissage (DGCOAA) s'efforce de mettre en œuvre des normes visant la formation sur la lutte contre le racisme. La DGCOAA a donné des conseils pédagogiques aux fins de la création d'une formation sur la lutte contre le racisme en cours d'élaboration. L'équipe des Services juridiques a examiné la nouvelle formation à l'intention des décideurs et aidé à élaborer des ressources de formation supplémentaires sur des questions liées à l'équité. La DGCOAA met également en œuvre les normes de formation d'IRCC qui comprennent des outils et des ressources permettant de concevoir du contenu axé sur les utilisateurs, accessible et favorisant la diversité et l'inclusion. Les plans à venir comprennent la réalisation d'une analyse des lacunes visant le contenu de la formation sur la lutte contre le racisme, l'établissement des publics cibles de la formation obligatoire portant sur les processus décisionnels et la réalisation d'une analyse des coûts et des obligations législatives associées à la formation obligatoire. Le Ministère prévoit également examiner d'autres formats de formation, notamment ceux mis en œuvre par des partenaires du Groupe des cinq pour les migrations (M5) comme l'Australie.

Dans le cadre du plan de gestion des personnes du Ministère, la lutte contre le racisme fait partie des priorités en matière d'apprentissage de la direction, dont l'établissement des priorités liées aux compétences interculturelles des cadres intermédiaires et des membres de la haute direction. En ce qui a trait plus particulièrement aux bureaux à l'étranger, le Ministère a commencé à offrir des ateliers sur la lutte contre le racisme dans la gestion des personnes à des gestionnaires de bureaux à l'étranger qui jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le racisme systémique et la promotion de la sensibilisation à cet égard. IRCC est résolu à poursuivre ses efforts en vue d'élaborer une formation additionnelle à l'intention des agents des visas et d'autres décideurs délégués, dans le cadre de ses efforts continus de promotion de la lutte contre les préjugés et le racisme et de la sensibilisation culturelle dans la prise de décision à l'égard des demandes. Par exemple, les bureaux d'IRCC sur le continent africain s'efforcent avec soin de trouver l'équilibre dans leurs rapports et de souligner les possibilités, et pas seulement les risques, pour contrer un récit d'histoire unique, ou un récit simpliste qui ne tient pas compte de tous les éléments qui se chevauchent et sont inter-reliés et qui pourraient fournir une compréhension plus complète des expériences des personnes. En outre, pendant le printemps 2021, IRCC a offert une formation, dans le cadre d'une entente de partage du travail entre quatre bureaux à l'étranger, afin d'accroître la sensibilisation à l'égard des préjugés. À l'heure actuelle, IRCC envisage la possibilité d'élargir la formation sur la lutte contre les préjugés et le racisme afin d'appuyer davantage les employés qui traitent des demandes en provenance de l'Afrique afin qu'ils appliquent une perspective de lutte contre les préjugés et le racisme dans leur travail.

Des travaux sont en cours à l'ASFC dans le but de mettre en œuvre et d'offrir une formation obligatoire et régulière sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme à ses employés, grâce aux commentaires d'intervenants externes. L'ASFC a établi une formation obligatoire sur les préjugés inconscients à l'intention de la direction, laquelle a été suivie par plus de 90 % des gestionnaires recruteurs. En partenariat avec le Syndicat des douanes et de l'immigration, qui représente les agents de première ligne des douanes et de l'immigration du Canada, l'AFSC a élaboré une formation sur les pratiques en matière d'alliance et de lutte contre le racisme. Cette formation est devenue obligatoire à l'ASFC et vise un taux

d'achèvement par les employés de 80 % d'ici la fin de l'exercice financier 2025-2026. Les initiatives de formation à venir à l'ASFC comprennent les suivantes : le lancement, la surveillance et l'évaluation de la formation, l'examen des évaluations de cours et la mise en œuvre de modifications au besoin et l'intégration de la religion et à des groupes racisés particuliers à l'approche de la formation sur la lutte contre le racisme.

Le gouvernement est d'accord en principe avec le fait de collaborer avec des intervenants externes afin d'élaborer et de mettre en œuvre une formation, des pratiques exemplaires et des lignes directrices qui sont adaptées à la culture, et de faire en sorte que les employés contractuels suivent la formation obligatoire sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme. La mobilisation des intervenants externes est essentielle aux stratégies d'IRCC en matière de lutte contre le racisme. En effet, ces intervenants peuvent donner des renseignements concernant les résultats inéquitables des politiques, des programmes et de la prestation de services du Ministère et créer des solutions en collaboration. Le Ministère mobilise fréquemment des intervenants externes pendant l'élaboration de ses programmes et leur amélioration. Le Ministère a mis en œuvre plusieurs pratiques exemplaires et lignes directrices qui permettent d'accélérer le traitement des demandes de parrainage d'époux, tout en maintenant l'intégrité de programme, et est résolu à continuer de mobiliser des intervenants externes pour assurer une approche plus cohérente à l'échelle mondiale, en tenant compte des normes culturelles différentes relatives au mariage.

En ce qui concerne la mise en œuvre par le Ministère d'une formation obligatoire de type séminaire sur les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme et la sensibilisation culturelle à l'intention de tous les agents des visas, le Ministère est d'accord en principe. IRCC est résolu à élargir la portée de ses pratiques exemplaires et de ses lignes directrices en matière de sensibilisation aux réalités culturelles afin qu'elles soient appliquées de façon systémique et accessibles à tous les bureaux à l'étranger d'IRCC. Cependant, ces travaux sont en cours. La formation sur la sensibilisation aux différences culturelles a été intégrée au matériel d'orientation et de formation rendu accessible aux décideurs. Certains bureaux à l'étranger ont mobilisé des intervenants communautaires et embauché des experts pour élaborer des pratiques exemplaires adaptées à la culture en fonction de sujets ciblés (p. ex. techniques d'entrevue tenant compte des traumatismes). Le Ministère examinera des formats autres qu'une formation en ligne autonome; cependant, la mise en œuvre d'autres formats de formation dépendra également des exigences en matière de capacité et d'accessibilité.

Le gouvernement est également d'accord en principe avec le fait que la formation sur la lutte contre le racisme devrait être obligatoire pour les entrepreneurs. IRCC est résolu à rendre le Ministère plus inclusif pour tous, à favoriser une culture équitable en milieu de travail qui accorde de l'importance à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et à créer un environnement accueillant et gratifiant pour tous. À cette fin, IRCC a élaboré des critères de cotation pour ses demandes de soumissions par voie concurrentielle qui comprennent des indicateurs liés à la lutte contre le racisme et à la diversité ainsi qu'à la démonstration du fait que la formation sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients s'inscrivent dans les critères d'évaluation. Ce processus d'évaluation accorde un avantage concurrentiel dans les processus d'invitation à soumissionner aux entreprises ayant des programmes, des politiques et des formations en matière de lutte contre le racisme et de diversité. IRCC est résolu à examiner d'autres

mécanismes qui renforcent la sensibilisation à la lutte contre le racisme auprès des fournisseurs selon les occasions qui se présentent.

Avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) au sein des Services extérieurs
(réponses aux recommandations 29 et 30)

Le gouvernement est entièrement d'accord avec la représentation accrue des candidats canadiens racisés à tous les niveaux du service extérieur et est d'accord en principe avec l'accroissement de la diversité ethnique et culturelle des employés recrutés sur place. Dans le cadre de sa stratégie de lutte contre le racisme 2.0 (2021-2024), le Ministère a établi des objectifs clairs visant à accroître la représentation des groupes racisés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et à intégrer des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion aux ententes sur la gestion du rendement des cadres supérieurs pour assurer la responsabilisation et la transparence. Le Ministère prévoit également de lancer un examen du système d'emploi pour analyser les systèmes d'emploi actuels, les politiques et les pratiques afin de cerner les obstacles systémiques ou comportementaux liés aux possibilités d'emploi visant les groupes en quête d'équité.

En ce qui a trait à l'emploi au sein du service extérieur en particulier, des lacunes dans la représentation des employés racisés – plus particulièrement les autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées, et les personnes en situation de handicap – ont été décelées à tous les niveaux du service extérieur. Pour remédier aux lacunes cernées, le Ministère prévoit créer un nouveau Programme de perfectionnement du service extérieur et un processus de nomination axé sur les besoins organisationnels qui encouragera les candidats à déclarer leur appartenance à un groupe désigné. Le Ministère prévoit également cibler l'emploi et le perfectionnement professionnel des groupes en quête d'équité sous-représentés au sein du service extérieur par l'intermédiaire de séances d'information au sein des réseaux d'équité en emploi, de campagnes de recrutement ciblées (p. ex. salons de l'emploi axés sur l'équité) et de la collaboration avec des communautés en quête d'équité afin d'attirer de nouveaux talents représentant la diversité du Canada, et de les maintenir en poste. De plus, le Ministère prévoit éliminer les obstacles à l'emploi au sein du service extérieur auxquels sont confrontés les candidats racisés en prenant des mesures pour assurer une représentation diversifiée parmi les membres des comités d'évaluation du service extérieur; en nommant une société d'experts-conseils en DEI dans le domaine des ressources humaines qui procèderait à un examen des processus de recrutement et d'évaluation du Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE) et qui élaborerait des outils et une formation à l'intention des membres des comités d'évaluation afin qu'ils remplissent leurs fonctions selon la perspective de la DEI. Nous avons également mis sur pied une équipe qui se consacre à la réalisation d'initiatives de lutte contre le racisme au sein d'IRCC, ce qui comprend les agents du service extérieur.

Le Ministère est d'accord en principe avec le fait qu'il faut prendre des mesures concrètes pour accroître la diversité parmi les employés recrutés sur place. IRCC est conscient que la diversité est définie de façon différente à l'échelle du contexte local et que la diversité ethnique et culturelle et l'ethnocentrisme régional devraient être pris en compte dans les stratégies de

recrutement. Les gestionnaires dans les bureaux à l'étranger tiennent des discussions continues dans le but d'améliorer les stratégies de recrutement. Les initiatives à venir comprennent l'examen d'options pour améliorer la formation en langues officielles dans le but d'aider les employés recrutés sur place à satisfaire aux exigences linguistiques, et la mobilisation de partenaires gouvernementaux (p. ex. Affaires mondiales Canada) et d'intervenants externes afin de diversifier les approches de recrutement.

Établissement de réseaux dirigés par les employés et affectation de ressources à ceux-ci
(réponses à la recommandation 34)

Le gouvernement est bien d'accord de faciliter l'établissement de groupes dirigés par les employés bénéficiant de ressources adéquates. Les réseaux d'employés à IRCC ont été un moteur clé permettant de cerner les obstacles et les inégalités systémiques dans les travaux du Ministère. Ils ont également donné un sentiment de sécurité afin d'exprimer les préoccupations liées aux employés, notamment les préjugés inconscients, les micro-agressions et la discrimination systémique en milieu de travail. À l'heure actuelle, le Ministère compte six réseaux de champions de la DEI, un champion général de la DEI les appuyant. Ces réseaux représentent des groupes en quête d'équité à l'échelle d'IRCC et comprennent le Cercle des peuples autochtones, Fierté@IRCC, le Réseau des employés noirs, le Réseau des employés racisés et alliés, le Réseau des personnes en situation de handicap et le Réseau des femmes. Chaque groupe mène des initiatives, des activités d'apprentissage et des activités sociales différentes dans le but d'accroître la sensibilisation visant l'équité à IRCC et offre une voix collective pour faire part de préoccupations liées aux préjugés inconscients et à la discrimination en milieu de travail.

Les entités organisationnelles responsables de la DEI à IRCC, notamment le Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme et le Secrétariat des politiques relatives à l'équité et de l'ACS Plus, collaborent avec les réseaux de l'équité et les consultent de façon continue à l'appui de la planification, des projets, de la surveillance et des rapports ministériels et considèrent les champions et les réseaux comme des intervenants clés dans la progression des efforts liés à la lutte contre le racisme et à la DEI à IRCC. Les défis liés aux ressources – soutien spécialisé, capacité, ressources monétaires et axées sur des données – représentent les principales préoccupations des réseaux de l'équité. L'organisation et la présidence de ces réseaux sont assurées par des employés bénévoles qui effectuent ce travail, souvent en dehors de leurs heures de travail, dans le cadre de leur engagement personnel envers l'amélioration du milieu de travail et de la fonction publique. Il faudra effectuer un changement culturel au sein du Ministère (p. ex. l'appui général de la communauté, des ressources additionnelles, la disponibilité et l'échange de données, notamment de données désagrégées avec les réseaux et entre ceux-ci) pour veiller à ce que les efforts liés à la DEI progressent et pour permettre aux réseaux d'équité d'être consultés et intégrés pendant les premières étapes de la planification stratégique du Ministère.

Adoption de pratiques non discriminatoires dans les partenariats en matière d'établissement
(réponses à la recommandation 26)

Le gouvernement est d'accord avec la recommandation selon laquelle il faut remédier aux

préjugés, au racisme et à la discrimination qui pourraient exister dans ses relations en matière d'établissement, y compris avec les organisations offrant des services aux femmes racisées, et des travaux sont en cours pour prévenir des résultats inéquitables dans la gestion des subventions et des contributions avec les organisations bénéficiaires du domaine de l'établissement et de la réinstallation. Les agents d'IRCC sont tenus de suivre une formation obligatoire liée aux valeurs et à l'éthique et au code de conduite d'IRCC, qui comprend des modules portant sur la lutte contre le racisme. De plus, des initiatives ciblées à l'intention des femmes racisées, dont l'Initiative pilote pour les nouvelles arrivantes racisées, ont permis au Programme d'établissement de tisser et de maintenir des liens avec des organisations et des bénéficiaires non traditionnels dans le but d'élaborer de nouvelles approches visant à accroître les possibilités d'emploi à l'intention des femmes racisées. Le volet de mise à l'essai de l'initiative pilote a été orienté par des séances tenues partout au Canada auxquelles ont participé un groupe diversifié d'organismes d'aide à l'établissement et à l'emploi. Des efforts sont actuellement déployés pour continuer de créer une formation sur la lutte contre le racisme à IRCC adaptée aux agents de programme et aux membres de la direction et propre aux accords de subvention et de contribution, et le Ministère met au point continuellement des lignes directrices et des outils qui appuient la prise de décisions selon une perspective inter-sectionnelle.

2. FACILITATION DE LA MIGRATION

Bon nombre des recommandations du Comité soulignaient l'importance de l'équité dans les programmes d'immigration, les procédures et l'affectation de ressources pour veiller à ce que les clients bénéficient de possibilités, d'une considération et d'un soutien équitables. Les recommandations soulignaient également la nécessité de disposer d'une plus grande capacité de traitement et d'une surveillance suffisante dans le cadre de la mise au point de technologies conçues pour simplifier l'examen des demandes et améliorer le service à la clientèle. Le gouvernement est d'accord, en partie ou en totalité, avec toutes les recommandations liées à la facilitation de la migration.

Le Ministère s'efforce activement à accroître le nombre total de réfugiés accueillis au Canada. De 2023 à 2025, le gouvernement du Canada prévoit réinstaller plus de 144 000 réfugiés dans le cadre des volets de réinstallation. IRCC examine également un nouveau cadre de gestion de crise pour améliorer sa capacité de prévoir et de gérer de façon globale les crises qui surviennent dans le cas où il existe divers besoins en matière de protection, et d'y répondre. Le Ministère dépend du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) pour cerner les populations sélectionnées dans le cadre du programme de protection des réfugiés d'IRCC et s'efforce d'assurer l'équité et l'impartialité au sein de ce système de migration internationale plus vaste. IRCC tente d'améliorer les initiatives de réinstallation à l'intention des clients racisés, pour faire en sorte que les programmes et les politiques soient justes, équitables et adaptés à la culture.

Le Ministère est également conscient que des normes de traitement justes sont très importantes pour ses clients. Le gouvernement est résolu à appliquer les règles liées à l'équité procédurale et la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) de façon cohérente.

IRCC prend des mesures pour veiller à ce que les entrevues menées auprès des demandeurs soient fondées sur la prévention des préjugés et la sensibilisation aux réalités culturelles grâce à la mise à jour des procédures de fonctionnement normalisées utilisées à l'échelle du Canada et à l'étranger. Le Ministère continuera également de tirer parti des connaissances des intervenants externes afin de recueillir des données probantes concernant les obstacles dans le processus de parrainage au titre de la catégorie du regroupement familial.

Le Ministère demeure résolu à éliminer les politiques et les procédures qui empêchent ou retardent de façon injuste l'arrivée au Canada. Le Ministère tente d'élaborer une politique relative aux permis de travail plus juste et équitable pour les demandeurs qui sont des époux au Canada, qu'ils présentent une demande au titre de la catégorie des époux ou conjoints de fait au Canada ou de la catégorie du regroupement familial à l'étranger. IRCC met également en œuvre une nouvelle initiative qui permettra au Ministère de répondre à l'engagement dans la lettre de mandat du ministre visant à faciliter l'octroi du statut de résident temporaire aux époux et aux enfants qui présentent une demande au titre du programme de la catégorie du regroupement familial. Pour accorder une souplesse accrue aux clients qui parrainent un époux, le Ministère continuera d'offrir aux clients l'option des entrevues virtuelles dans la mesure du possible et tente d'élargir la disponibilité des entrevues virtuelles dans les bureaux à l'étranger. Pour atténuer les risques et les pressions liés à la santé publique, les clients sont tenus de passer un examen médical aux fins de l'immigration (EMI) avant leur arrivée au Canada. Si les résultats de l'examen expirent avant le traitement de la demande, certains clients ne peuvent pas faire l'objet d'une nouvelle évaluation. Cela touche de nombreux clients racisés, car ils sont plus prédominants dans les pays désignés en raison de la tuberculose (TB). Pour faciliter les arrivées, IRCC envisage la possibilité de délivrer des instructions pour l'examen médical conformément aux délais de traitement de chaque secteur d'activité. En veillant à ce que les examens médicaux aient lieu plus proche de la date d'achèvement du traitement de la demande, on élimine l'obligation de passer un deuxième examen, ce qui atténue les effets sur les clients racisés tout en protégeant la santé et l'infrastructure au Canada.

Le Comité a également réitéré qu'il faut accroître la surveillance et la transparence dans le recours par IRCC à de nouveaux systèmes de soutien aux décisions automatisé et qu'il est urgent d'améliorer les technologies destinées aux clients pour aider à accélérer et à préciser les demandes qu'ils présentent. IRCC est d'accord avec l'opinion du Comité concernant la nécessité d'assurer une transparence et une surveillance indépendante et de tenir des consultations pour veiller à une utilisation responsable et à une gestion éthique des technologies numériques d'IRCC. En plus de mettre en œuvre la méthode de l'ACS Plus dans la conception et l'évaluation des systèmes, IRCC continuera de tirer parti de la surveillance des politiques, de la vie privée, des services juridiques et des programmes dans le but d'évaluer l'incidence potentielle des nouveaux outils sur l'équité procédurale et les résultats des clients, et d'utiliser le Portail du gouvernement ouvert et les canaux de communications publics pour accroître la transparence. Le Ministère lance également des initiatives, comme l'outil de suivi de l'état de la demande des clients et l'outil de suivi prospectif des délais de traitement pour améliorer l'accessibilité des

demandes, fournir une correspondance et un contenu en ligne à l'intention des clients plus cohérent et efficace et accroître la transparence des renseignements sur l'état d'une demande.

Le Comité a souligné les préoccupations d'intervenants concernant la disponibilité de ressources pour traiter les demandes, plus particulièrement en Afrique et en Asie du Sud. En raison des avancées récentes dans le traitement numérique, IRCC a maintenant plus d'occasions de tirer parti de l'ensemble de son réseau pour appuyer les clients provenant des régions soulignées par le comité. Cet environnement de travail intégré et modernisé permet le transfert des demandes d'un centre de traitement à un autre; le Ministère peut ainsi répondre aux fluctuations dans la capacité de traitement pour éviter que des arriérés régionaux ne s'accumulent. Pour mieux comprendre les taux de refus entre les régions ou les pays, IRCC analysera les sources de données actuelles pour déterminer les renseignements qui pourraient être rendus publics. Pour mieux soutenir le traitement rapide des demandes, le Ministère a accru sa présence à l'étranger de 24 % en 2022, le nombre total de postes étant passé à 1 598. IRCC porte également son attention sur l'accroissement de la capacité de traitement visant toutes les demandes d'aides familiaux, en commençant par l'embauche de ressources nouvelles additionnelles qui visent précisément à accélérer le traitement de ces demandes, bien que le nombre total de personnes devra être conforme aux limites autorisées. Le Ministère reconnaît les défis auxquels sont confrontés bon nombre de clients en Afrique et en Asie du Sud dans l'accès aux services de centres de réception des demandes de visa (CRDV) et continuera de collaborer avec Affaires mondiales Canada (AMC) dans le cadre de services de collecte de données biométriques itinérants afin d'offrir des services à des clients dans des pays où il n'y a aucun CRDV, tout en s'assurant que les modalités des contrats actuels des CRDV soient respectées.

Le Ministère mobilise activement les intervenants internes et externes pour accroître le financement versé aux fournisseurs de services qui appuient les populations en situation de vulnérabilité. Le Ministère prolonge le financement offert par l'intermédiaire de l'Initiative pilote pour les nouvelles arrivantes racisées (IPNAR) aux organisations, ce qui comprend des groupes communautaires ethnoculturels, dans le but d'appuyer des résultats en matière d'emploi et l'avancement professionnel des nouvelles arrivantes racisées à l'échelle du pays. De plus, dans le cadre du processus de demande de prix (DPrix) pour l'équité de 2022, IRCC fait de nouveaux investissements pour mettre à l'essai des approches qui répondent aux inégalités systémiques dans le contexte de l'établissement, plus particulièrement celles fondées sur la race et le genre. Dans le budget de 2021, un montant de 49,5 M\$ a été engagé pour EDSC sur trois ans afin de mettre en œuvre un nouveau programme de soutien aux travailleurs migrants qui comprend des services d'orientation à l'arrivée, des services de soutien qui expliquent la façon d'exercer les droits des travailleurs et de l'aide dans les situations de risque ou d'urgence. Grâce à la modification du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR) en 2022, les travailleurs migrants au Canada qui sont victimes de violence, ou qui risquent d'en être victimes, dans le contexte de leur emploi au Canada, pourraient obtenir un permis de travail ouvert dispensé de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). IRCC examinera les options permettant de recueillir davantage de données désagrégées sur le financement à l'aide de ses systèmes actuels de gestion des finances, des contributions et des subventions et de l'Immigration - Environnement de déclarations d'ententes de contribution.

Pour terminer, le Comité a attiré l'attention sur les améliorations nécessaires pour renforcer la coordination entre les gouvernements provinciaux-territoriaux et les autres intervenants externes. Le Ministère collabore étroitement avec le secteur de l'établissement pour veiller à ce que les politiques et les programmes nationaux en matière d'établissement appuient l'établissement, l'adaptation et l'intégration des nouveaux arrivants à la société canadienne. IRCC travaillera de concert avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial (FPT) sur l'établissement dans le but de réaliser les points d'intérêt indiqués dans le Plan stratégique FPT pour l'immigration 2020-2023, dont les suivants : tirer parti des efforts de co-planification dans le but d'accroître l'harmonisation des programmes d'établissement et de réinstallation; accroître la collaboration FPT dans le but d'améliorer les services de soutien aux nouveaux arrivants dans des secteurs prioritaires, comme la santé mentale et l'emploi des nouveaux arrivants, et améliorer la mesure des résultats des nouveaux arrivants en matière d'établissement et d'intégration afin de mieux orienter les politiques et les programmes. Bien qu'il mobilise pro-activement les représentants des provinces et des territoires et d'autres intervenants, IRCC souligne qu'il est possible d'en faire plus pour accroître la coordination et la disponibilité des services de soutien à l'intention des nouveaux arrivants. À cette fin, le Ministère continuera de collaborer étroitement avec les partenaires intergouvernementaux et les intervenants non gouvernementaux pour faire en sorte que les nouveaux arrivants obtiennent des services de réinstallation de grande qualité qui facilitent l'obtention de résultats favorables sur les plans économique et social.

Promotion de l'équité dans les interventions humanitaires

(réponses aux recommandations 1, 2 et 3)

Le gouvernement est d'accord, en partie ou en totalité, avec toutes les recommandations regroupées dans ce sous-thème. Le gouvernement est d'accord avec le fait de faire respecter l'équité et l'impartialité dans le programme de réinstallation des réfugiés, notamment en veillant à ce que les interventions dans les crises humanitaires soient effectuées selon une procédure uniforme, et tente d'accroître le nombre total de réfugiés accueillis au Canada lorsque des crises surviennent. Le Ministère examine la façon d'optimiser l'équité des programmes humanitaires et leur adaptabilité afin de mieux appuyer les objectifs du Canada en matière de réinstallation.

En réponse à la recommandation liée à l'accroissement du nombre total de réfugiés accueillis au Canada, IRCC souligne que son objectif dans le cadre du Programme de réinstallation des réfugiés consiste à offrir une protection en temps opportun aux personnes déplacées et persécutées qui se trouvent à l'extérieur de leur pays d'origine et qui ne disposent d'aucune autre solution durable. De 2023 à 2025, le gouvernement du Canada prévoit réinstaller plus de 144 000 réfugiés dans le cadre des trois volets de réinstallation : les réfugiés pris en charge par le gouvernement (RPG), les réfugiés parrainés par le secteur privé (RPSP) et les réfugiés désignés par un bureau des visas (RDBV) au titre du Programme mixte. Le Canada s'est également engagé à réinstaller au moins 40 000 ressortissants afghans à risque d'ici la fin de 2023, dans le cadre de plusieurs programmes spéciaux, en plus de ses engagements actuels en matière de réinstallation visant d'autres réfugiés en situation de vulnérabilité, comme il est indiqué dans le Plan des niveaux d'immigration du Ministère. IRCC prend d'autres mesures pour réduire son arriéré global de demandes de résidence permanente et atténuer les retards

potentiels dans le traitement des demandes actuelles, y compris celles des réfugiés éventuels à réinstaller. Les mesures comprennent l'embauche de presque 1 300 nouveaux employés de traitement pour appuyer les niveaux d'immigration et investir dans l'utilisation et l'élargissement de la technologie et de nouvelles options en ligne pour les demandeurs.

En ce qui a trait au fait d'assurer l'équité et l'impartialité pour les populations vulnérables dans le programme de protection de réfugiés conformément aux obligations internationales, les réfugiés qui arrivent au pays par l'intermédiaire des volets des RPG et des RDBV sont sélectionnés par le HCR et d'autres organisations de recommandation désignées en fonction de leur vulnérabilité et des besoins de réinstallation à l'échelle mondiale. En raison de son mandat et de sa portée mondiale, le HCR est bien positionné pour contribuer à l'équité et à l'impartialité du programme de réinstallation du Canada. Les réfugiés réinstallés au Canada par l'intermédiaire du programme des RPSP sont sélectionnés par des groupes de Canadiens et de résidents permanents qui ont la liberté de sélectionner n'importe quel réfugié qui remplit les critères d'admissibilité au programme. Le Canada continue d'investir dans des moyens novateurs permettant à davantage de réfugiés d'avoir accès à des voies de protection sûres, légales et réglementées par l'intermédiaire du parrainage privé et de la mobilité économique et de la main-d'œuvre. Ces voies comprennent le Projet pilote sur la voie d'accès à la mobilité économique, dans le cadre duquel on collabore avec des employeurs et des collectivités à l'échelle du Canada pour accueillir des réfugiés qualifiés et les membres de leur famille afin de combler des pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs à forte demande, comme les soins de santé.

En réponse à la crise en Ukraine, le gouvernement a choisi la marche à suivre qu'il estimait être la plus efficace pour aider les personnes qui fuient la violence, dans le contexte de la coordination des mesures avec ses alliés internationaux. Plus particulièrement, l'intervention du Canada en Ukraine visait à appuyer les Ukrainiens et les membres de leur famille qui fuient la guerre afin de faciliter leur séjour temporaire au Canada. Les mesures de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine (AVUCU) permettent aux Ukrainiens et aux membres de leur famille immédiate, peu importe leur nationalité, de séjourner au Canada à titre de résidents temporaires pendant une période maximale de trois ans, tout en ayant accès à des services d'aide à l'établissement fédéraux temporaires et à des permis de travail ouverts ou à des permis d'études.

C'est le gouvernement dans son ensemble, et non IRCC, qui détermine les interventions humanitaires du Canada. Par conséquent, le Ministère n'est qu'en partie d'accord avec la recommandation selon laquelle IRCC devrait élargir les mesures spéciales offertes aux Ukrainiens aux populations d'autres pays et régions qui sont confrontées à des crises humanitaires, car le Ministère inclura ces mesures dans un ensemble de mesures potentielles qui pourraient être utilisées selon les circonstances des crises. À l'heure actuelle, IRCC examine les mesures qui doivent être prises pour faire en sorte que les mesures spéciales offertes aux pays en crise soient guidées par des considérations liées à l'équité. Le gouvernement est résolu à créer un système d'immigration juste, non discriminatoire, équitable et adapté aux différences culturelles et examine attentivement les programmes et les initiatives dans le but d'évaluer leur incidence sur les clients racisés.

Le Canada a élaboré des mesures pour faciliter le regroupement familial dans des situations précises, notamment avec des membres de la famille élargie. Dans le cadre des mesures spéciales pour l'Afghanistan, par exemple, le Canada offre la résidence permanente aux Afghans qui ont contribué aux activités militaires et diplomatiques du Canada, y compris le regroupement familial visant certains membres de la famille élargie, et des voies spéciales à l'intention de groupes exposés à la persécution par les talibans. Dans le cadre de son engagement à réinstaller des survivants de Daech dans le nord de l'Iraq, le gouvernement a également facilité la réinstallation de membres de la famille élargie de Yézidis au Canada, compte tenu des défis uniques auxquels cette population est confrontée et dans le but de favoriser le bien-être émotionnel et mental des femmes et des enfants qui ont perdu des membres de leur famille immédiate. Le Ministère continuera de mener des initiatives de lutte contre le racisme en collaboration avec des intervenants pour envisager l'élaboration d'une approche axée sur l'équité qui orienterait les interventions en cas de crise à venir.

En ce qui concerne la mise en œuvre d'une approche cohérente relative aux interventions en cas d'urgence, le Canada doit être en mesure de s'adapter aux conditions changeantes et aux circonstances de chaque crise, tout en assurant une impartialité procédurale. En s'appuyant sur les mesures spéciales élaborées en réponse à la guerre en Ukraine et à la crise en Afghanistan, le Ministère s'efforce d'élaborer un nouveau cadre de gestion de crise qui améliorerait la capacité d'IRCC de prévoir et de gérer de façon globale les crises qui surviennent dans le cas où il existe divers besoins en matière de protection, et d'y répondre. Par-dessus tout, le cadre rendrait compte de l'engagement du Ministère à répondre à des crises d'une façon adéquatement fondée sur la cohérence, l'équité et la prise de décision axée sur des données probantes. Le Ministère s'efforce activement d'élaborer la portée potentielle de ce cadre en vue de se doter d'outils de politique et de programme et d'une planification de la préparation opérationnelle qui permettront des réponses souples et durables en matière d'immigration. Grâce à ces mesures, IRCC s'engage à faire des interventions mieux adaptées, plus cohérentes et plus équitables dans le cadre des crises qui surviennent.

Pratique de la rigueur procédurale
(réponses aux recommandations 9, 10, 12 et 13)

De nombreuses recommandations du Comité soulignaient l'importance d'offrir aux clients et aux intervenants une communication transparente, cohérente et appropriée sur le plan culturel, notamment en ce qui concerne les délais de traitement, les entrevues et les motifs de refus. Le gouvernement est entièrement d'accord avec le fait que la LIPR et les règles d'équité procédurale doivent toujours être appliquées. Le gouvernement convient également qu'il faut prendre des mesures pour veiller à ce que les entrevues avec les demandeurs soient guidées par des mesures permettant de prévenir les préjugés et la discrimination, et qu'il faut plus d'information pour comprendre les obstacles dans le processus de parrainage d'un membre de la famille. IRCC accepte en principe les recommandations du Comité d'enregistrer les entrevues et d'utiliser le « Formulaire de déclaration des répercussions du parrainage d'un membre de la famille » pour améliorer la compréhension interculturelle et la responsabilisation. IRCC utilisera les renseignements contenus dans ce formulaire, ainsi que d'autres sources d'information, pour orienter la mise à jour de la formation, des politiques et des procédures pour garantir une

administration des entrevues uniforme, juste et sans préjugé. Le Ministère continuera aussi d'avoir recours aux connaissances des intervenants externes pour cerner les obstacles dans le processus de parrainage d'un membre de la famille.

Les décideurs doivent respecter les règles d'équité procédurale tout au long du processus décisionnel. L'équité procédurale exige que les demandeurs obtiennent une évaluation juste et impartiale de leur demande et soient informés des préoccupations du décideur, au besoin, afin d'avoir une occasion réelle d'y répondre. Pour éliminer les préjugés dans le processus décisionnel, IRCC travaille à la mise en œuvre d'un nouveau cadre de gestion des risques afin de cerner, d'évaluer, d'atténuer et de surveiller les risques dans les programmes d'immigration. La capacité de produire des indicateurs de risque axés sur les données et fondés sur des preuves est au cœur de ce cadre. Cette objectivité contribuera à faire en sorte que les Noirs et autres populations racisées reçoivent une évaluation en fonction du bien-fondé de leur demande, et non en fonction de préjugés. Grâce au cadre, IRCC repérera les personnes dont la demande est simple afin de cerner clairement où le Ministère peut élaborer des processus et voies de facilitation afin d'encourager des volumes d'immigration plus proportionnels à partir des Noirs et des membres d'autres populations racisées.

Les instructions sur l'exécution de programme énonçant les étapes pour garantir l'équité procédurale pour les demandeurs sont révisées et mises à jour afin de veiller à ce que l'orientation soit exacte et facilement accessible. Chaque demande est examinée individuellement et peut prendre plus de temps à traiter pour diverses raisons, par exemple, un niveau de complexité plus élevé ou des renseignements incomplets. IRCC continue d'analyser les données, d'améliorer les critères et de concevoir des outils pour améliorer le processus décisionnel et garantir que les demandeurs obtiennent une évaluation complète et juste.

En vertu du paragraphe 22(2) de la LIPR, les demandeurs ne doivent pas être empêchés de devenir résidents temporaires s'ils ont l'intention de devenir résidents permanents, pourvu que l'agent soit convaincu qu'ils quitteront le Canada à la fin de leur période de séjour autorisée en tant que résident temporaire. IRCC reconnaît que les étrangers qui sont des résidents temporaires peuvent avoir l'intention d'immigrer au Canada de façon permanente ou développer ce désir après leur venue au Canada de façon temporaire. Le Ministère a pris des mesures pour mieux reconnaître qu'une intention de présenter une demande de résidence permanente pendant un séjour temporaire ne constitue pas, à elle seule, une preuve qu'une personne ne quittera pas le Canada à l'expiration de son statut temporaire. Un étranger peut légitimement avoir une « double intention » lorsqu'il présente une demande de visa de résident temporaire. Les instructions sur la double intention ont été mises à jour et comprennent une section pour les époux, conjoints de fait et partenaires qui ont à l'étranger une demande de résidence permanente. Les procédures normales d'exploitation du Ministère sont également mises à jour afin d'inclure d'autres éclaircissements sur le paragraphe 22(2). La double intention est actuellement couverte dans les trousseaux de formation sur la prise de décision dans le secteur de la résidence temporaire; cependant, toutes les trousseaux de formation seront révisées afin de s'assurer que l'accent est mis sur le langage facilitant. IRCC s'efforce de garantir que les décideurs aient accès à une formation officielle plus vaste, y compris sur le paragraphe 22(2).

Le Ministère est déterminé à maintenir l'équité procédurale et la sensibilité aux réalités culturelles dans les entrevues, et IRCC examine les répercussions de l'enregistrement et de la conservation des entrevues comme l'un des moyens possibles d'atteindre cet objectif. Le Ministère connaît les répercussions que causerait une obligation d'enregistrer toutes les entrevues, comme les préoccupations en matière de conservation, de protection des renseignements personnels et de service à la clientèle, ainsi que les complexités opérationnelles. IRCC n'a en ce moment aucun mécanisme en place pour entreposer les enregistrements vidéo ou audio des audiences/entrevues avec les clients. Il faudrait obtenir le consentement de toutes les parties concernées pour chaque demande (clients, employés, juges de la citoyenneté et interprètes) et l'anxiété des clients pourrait être renforcée.

L'enregistrement et l'entreposage des entrevues nécessiteraient une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée et les clients vulnérables pourraient être plus à risque étant donné la divulgation possible de renseignements personnels et de nature délicate pendant ces entrevues. Des solutions technologiques et des procédures opérationnelles sûres devraient également être élaborées. Le Ministère continuera d'examiner des façons de garantir que l'équité procédurale et la sensibilité aux réalités culturelles sont intégrées dans le processus d'entrevue au moyen de mises à jour aux procédures normales d'exploitation utilisées au Canada et à l'étranger. Par exemple, il existe des mécanismes de recours tout au long du traitement d'une demande de citoyenneté. Si un client croit qu'il a subi de la discrimination dans le traitement de sa demande, il peut présenter une demande de réexamen, présenter une demande d'autorisation et de contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada ou déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Le Ministère s'engage à examiner plus en profondeur d'autres options pour garantir l'équité procédurale, la sensibilité aux réalités culturelles et l'exactitude dans les entrevues, et ce, tout en protégeant la vie privée des clients.

Le Ministère consulte des intervenants comme des consultants en immigration et des représentants d'organismes non gouvernementaux lors de l'élaboration et de l'amélioration de processus pour les demandeurs de résidence permanente. Le Ministère continuera de rassembler des éléments de preuve pour mieux comprendre les obstacles dans le processus de parrainage d'un membre de la famille. Conformément à l'engagement énoncé dans la lettre de mandat, le Ministère continuera de travailler à la réduction des délais de traitement pour faciliter la résidence temporaire pour les membres de la famille qui attendent le traitement de leur résidence permanente.

IRCC poursuivra ses efforts visant à améliorer et à moderniser la formation offerte pour appuyer les décideurs afin qu'ils comprennent et appliquent l'équité procédurale et l'impartialité. Le Ministère est déterminé à offrir systématiquement cette formation à tous les décideurs le plus tôt possible. Le Ministère s'assurera que l'équité procédurale et la sensibilisation aux réalités culturelles sont à l'avant des mises à jour de la formation, de l'orientation sur les programmes et des procédures normales d'exploitation existantes.

Faciliter l'arrivée

(réponses aux recommandations 14, 15, 16 et 23)

Le gouvernement est d'accord, entièrement ou partiellement, avec les recommandations sur l'accélération du traitement des dossiers de regroupement familial par l'intermédiaire d'approches de délivrance de visas de résident temporaire et de permis de travail ouverts, ainsi qu'avec le traitement des dossiers pour les demandes de résidence permanente de conjoint à l'étranger en 12 mois et la facilitation des examens médicaux.

Le Ministère rédige une politique plus juste et équitable sur les permis de travail pour les demandeurs de parrainage de conjoints au Canada, qu'ils présentent une demande à titre d'époux ou de conjoints de fait au Canada ou au titre de la catégorie du regroupement familial depuis l'étranger.

En décembre 2014, le Ministère a lancé un projet pilote pour permettre de délivrer plus rapidement des permis de travail ouverts aux demandeurs à titre d'époux ou de conjoints de fait au Canada. Cette approche a eu des effets positifs sur l'intégration, puisque les demandeurs ont pu participer à l'économie canadienne et contribuer à leurs collectivités locales. Le Ministère s'engage à continuer de trouver des façons de faciliter la délivrance de permis de travail ouverts à tous les demandeurs à titre d'époux ou de conjoint de fait au Canada, qu'ils présentent une demande à titre d'époux ou de conjoint de fait au Canada ou au titre de la catégorie du regroupement familial depuis l'étranger. Pour faciliter le regroupement familial, le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, de concert avec le ministre de la Sécurité publique, a aussi fait passer la durée de séjour des titulaires de super visas jusqu'à concurrence cinq ans par ans par entrée au Canada et a conféré au ministre le pouvoir de désigner des compagnies d'assurance médicale internationales d'offrir dans l'avenir une couverture aux titulaires de super visas. Les politiques publiques relatives à ces initiatives devraient être annoncées en février 2023.

Depuis janvier 2022, IRCC poursuit ses efforts pour réduire l'arriéré lié à la COVID-19 des demandes de parrainage des époux, des conjoints de fait et d'enfants. Au cours des 12 derniers mois, IRCC a respecté la norme de 12 mois pour 73 % des demandeurs de la catégorie des ECE souhaitant s'établir ailleurs qu'au Québec. Depuis juillet 2022, le Ministère parvient à respecter la norme de 12 mois pour les demandeurs souhaitant s'établir ailleurs qu'au Québec. Globalement, le Ministère a réduit le pourcentage de l'arriéré des demandes des ECE pour les demandeurs destinés à un endroit autre qu'au Québec, qui est passé de 34 % à 23 %. Une partie importante de l'arriéré des ECE qui ne parvient pas à respecter la norme de service se rattache aux missions les plus touchées par les restrictions liées à la COVID-19. Le plan opérationnel de 2023 se donne comme priorité de diminuer l'arriéré dans ces missions clés.

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec, le Québec a les pleins pouvoirs sur ses places d'immigration. Comme le nombre de demandeurs dépasse l'espace de niveaux établi par le Québec, les demandeurs continueront de connaître des délais d'attente plus longs.

IRCC a mis en place de nouvelles mesures pour permettre au Ministère de respecter l'engagement pris dans la lettre de mandat qui consiste à faciliter l'octroi du statut de résident

temporaire aux époux et aux enfants qui demandent un visa de résident temporaire en attendant que leur demande de résidence permanente soit traitée. IRCC reconnaît que cette cohorte est dans une situation unique et que la grande majorité des personnes qui la composent finiront en principe par obtenir leur résidence permanente. Dans ce contexte, IRCC souhaite gagner en efficacité afin de rendre ses décisions et de réunir plus rapidement des familles au Canada. De manière générale, le Ministère continuera en parallèle de mettre en place des mesures afin de traiter plus rapidement les volumes élevés de demandes de résidence temporaire pour les époux, les conjoints et les personnes à charge et de veiller à ce que les taux d’approbation soient uniformes et facilitants.

La LIPR exige que tous les demandeurs de résidence permanente et certains demandeurs de résidence temporaire se soumettent à un examen médical aux fins de l’immigration (EMI) pour interdire de territoire les demandeurs qui présenteraient des risques sanitaires. L’EMI mené avant l’arrivée au Canada permet d’atténuer les risques sanitaires et la pression exercée sur les services de santé et les services sociaux publics. Par exemple, en 2019, près de 800 cas de tuberculose active (dont 21 cas de tuberculose pharmacorésistante) ont été diagnostiqués grâce aux EMI réalisés à l’étranger. Une fois que la tuberculose d’un demandeur est traitée, ce dernier ne peut plus être interdit de territoire pour motifs sanitaires. Le diagnostic et le traitement de ces clients avant leur arrivée au Canada ont permis d’éviter une augmentation de 40 % des cas actifs de tuberculose au Canada ainsi que le montant de 60 M\$ en soins de santé (selon les estimations de 2004 pour un traitement contre la tuberculose figurant dans le cadre d’action fédéral sur la tuberculose de l’Agence de la santé publique du Canada).

Les résultats de l’EMI sont valides pendant 12 mois, soit une période de validité plus longue du Groupe des cinq pour les migrations (M5), qui regroupe l’Australie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, les États-Unis et le Canada. Cette période suffisamment raisonnable permet de protéger la santé publique, tout en sachant que l’état de santé d’un client peut changer du tout au tout en 12 mois. Malgré cela, IRCC propose un nouveau système d’évaluation pour prolonger à 27 mois la validité des résultats de l’EMI pour les clients dans les pays où le taux de tuberculose est faible. Une nouvelle évaluation passe en revue les renseignements de l’EMI, du lieu de résidence récent du client et des risques antérieurs relevés par les représentants médicaux d’IRCC. Les nouvelles évaluations permettent d’accélérer le traitement des demandes en évitant aux clients de subir un nouvel EMI, notamment lorsque celui-ci expire avant le traitement de la demande de visa. Toutefois, réévaluer ces cas pour les clients en provenance de pays où le taux de tuberculose est élevé (voir la liste des « *pays visés par la tuberculose* » d’IRCC, dressée à partir des tendances mondiales et des rapports sur les taux d’incidence de la tuberculose publiés par l’Organisation mondiale de la Santé) présente un risque sanitaire plus élevé étant donné que le client a pu être exposé à la tuberculose avant son arrivée au Canada. C’est pourquoi la période de validité de 12 mois s’applique à cette cohorte et qu’aucune nouvelle évaluation n’est possible, sauf dans des circonstances exceptionnelles et lorsque les risques sanitaires peuvent être atténués.

Conformément à l’obligation d’IRCC de protéger la santé publique des Canadiens lors de l’évaluation de l’admissibilité médicale (alinéa 38(1)a) de la LIPR), nos politiques de dépistage médical doivent tenir compte du fait qu’il existe différents risques d’exposition à la tuberculose en fonction des régions du monde. Ces politiques sont axées sur une évaluation du risque fondé

sur le lieu, déterminé selon qu'un client a vécu dans un pays désigné pour la tuberculose pendant six des douze mois précédents, et non selon son pays de citoyenneté ou de naissance. Toutefois, le Ministère est conscient que ses politiques peuvent parfois créer des obstacles imprévus pour certaines populations et accepte de modifier ces procédures, et s'engage à le faire, pour être plus inclusif. Par exemple, IRCC a haussé le seuil de ce qui est considéré comme un fardeau excessif sur le système de santé du Canada parce le seuil précédent n'allait pas de pair avec les valeurs canadiennes liées à l'inclusion des personnes handicapées.

De nombreux pays dans lesquels les cas de tuberculose sont élevés ont des populations majoritairement racisées. Sans la nouvelle évaluation, les résidents de ces pays font face à des obstacles disproportionnés lorsqu'ils présentent une demande et migrent au Canada du fait que les critères utilisés pour déterminer l'admissibilité au protocole de réévaluation de l'examen médical imposent des coûts supérieurs et des délais plus longs aux demandeurs provenant de pays où sévit la tuberculose. Le Comité a notamment souligné que certains demandeurs racisés devaient parcourir des trajets longs et coûteux afin de subir un nouvel examen médical. Le Ministère est donc conscient que la réévaluation peut davantage affecter les demandeurs racisés que leurs homologues non racisés. IRCC s'engage à examiner son protocole d'EMI afin de faciliter la migration tout en protégeant les systèmes et l'infrastructure de santé du Canada. Le Ministère observe également un taux élevé d'EMI expirés, du fait que les clients passent des « examens médicaux préalables » avant d'en avoir reçu l'ordre d'un agent d'immigration à l'étape correcte de leur demande de visa. Si un client subit un examen médical préalable avant de soumettre sa demande et que les délais de traitement avoisinent les 12 mois, son EMI expirera avant que sa demande soit traitée. Passer ses examens médicaux peu de temps avant le traitement de sa demande élimine le risque de devoir passer un nouvel examen médical, atténue l'incidence sur les clients racisés et protège la santé et l'infrastructure des Canadiens.

Les examens médicaux préalables ont été mis en place à l'origine afin de réduire les retards associés au traitement des EMI sur papier. Cependant, depuis 2012, le processus d'EMI est entièrement numérique, et la grande majorité des examens sont maintenant traités en moins de 30 jours. Le Ministère envisage d'éliminer progressivement leur utilisation pour d'autres secteurs d'activité, comme les demandes dans le cadre d'Entrée express. IRCC étudie également la possibilité d'envoyer des instructions médicales selon les délais de traitement pour chaque secteur d'activité, du fait que le processus d'EMI est assez rapide par rapport aux autres étapes de la demande de visa. Cette approche permettrait à IRCC de déterminer le meilleur moment dans chaque type de demande pour passer son EMI. Cela permettra également aux clients racisés d'éviter que leur examen médical n'expire et d'entrer au Canada sans avoir à subir un nouvel EMI.

Promouvoir les technologies

(réponses aux recommandations 19, 20 et 36)

Le gouvernement est d'accord, entièrement ou partiellement, avec les recommandations du comité sur l'introduction, l'utilisation et la surveillance des nouvelles technologies, ainsi qu'avec l'urgence d'améliorer les technologies destinées aux clients afin d'accélérer et de clarifier le traitement de leurs demandes. Le Ministère prend déjà des mesures afin d'améliorer l'adoption

de technologies en modernisant ses services numériques destinés aux clients et en publiant des évaluations de l'incidence algorithmique, de la protection des renseignements personnels et des considérations liées à l'ACS plus.

IRCC continue d'améliorer l'accès et la qualité des renseignements en ligne destinés aux clients afin d'aider ces derniers à cheminer en toute confiance dans leur parcours. Au cours des deux dernières années, IRCC a lancé l'outil de suivi des demandes de citoyenneté et l'outil de suivi des demandes de résidence permanente pour les clients de la catégorie du regroupement familial (époux, conjoints de fait et personnes à charge). Ces outils de suivi permettent aux demandeurs de ces programmes d'obtenir des renseignements sur l'état de leur demande en tout temps. IRCC prévoit d'élargir l'utilisation de l'outil de suivi des demandes à d'autres programmes d'ici mars 2023. D'autres améliorations technologiques destinées aux clients sont en cours. Il s'agit, par exemple, des formulaires de demande dont la conception est axée sur la personne, de l'harmonisation du contenu Web d'IRCC avec les trousse de demande et de la promotion du programme de Modernisation de la plateforme numérique, qui modernisera à la fois les aspects administratifs et axé sur les clients sur la plateforme en ligne d'IRCC. Ces initiatives amélioreront l'accessibilité des demandes, la cohérence et l'efficacité des pièces de correspondance et du contenu en ligne pour les clients, ainsi que la transparence des renseignements sur l'état des demandes. Concernant l'amélioration de la transparence des critères utilisés pendant le traitement des demandes, IRCC publie déjà la plupart de ces renseignements sur son site Web public, y compris les instructions sur l'exécution des programmes utilisées par IRCC pour évaluer la relation entre les époux, les conjoints de fait et les partenaires conjugaux. Par ailleurs, IRCC a mis en place des mécanismes pour examiner ses politiques, ses services offerts et ses processus opérationnels afin de s'assurer que l'orientation de programme et la formation tiennent compte des préjugés et de la discrimination. Dans la mesure du possible, IRCC s'efforce d'être transparent sur le traitement des demandes afin que les clients admissibles obtiennent une réponse positive dans leur parcours.

Le Ministère s'engage également à faire preuve de transparence afin que les clients comprennent si et dans quelle mesure les systèmes automatisés de prise de décisions sont utilisés dans le cadre de leur demande. Pour démontrer cet engagement, IRCC a récemment mis en œuvre un solide plan de communication, avec une présence Web plus solide pour expliquer l'utilisation de l'intelligence artificielle, des algorithmes d'analytique avancée et de l'automatisation par le Ministère. IRCC se conforme également aux exigences de la Directive sur la prise de décisions automatisée (DPDA) du SCT en publiant des évaluations de l'incidence algorithmique (EIA) sur le Portail du gouvernement ouvert et en étant transparent sur l'utilisation de l'automatisation. Afin de gagner en transparence, IRCC adapte son approche de l'ACS plus et de la protection des renseignements personnels afin de mieux appuyer l'élaboration et l'évaluation des outils automatisés d'aide à la décision. Le Ministère s'est engagé à publier les résultats de ces évaluations en plus des EIA.

IRCC reconnaît qu'une évaluation et une surveillance indépendantes par des experts en sécurité informatique permettraient de s'assurer que la conception de tout nouveau système de TI permet de protéger les renseignements personnels des clients contre d'éventuelles atteintes à la vie privée. La protection de la vie privée n'est toutefois qu'un aspect d'une utilisation responsable. Le Ministère a mis en place une orientation stratégique exhaustive sur l'utilisation

responsable des outils automatisés d'aide à la prise de décisions et applique avec diligence l'ACS plus à tous ses nouveaux projets. IRCC a élaboré le Guide de politique sur le soutien automatisé à la prise de décisions, qui fournit des conseils propres à IRCC sur la façon d'utiliser l'automatisation et l'analytique avancée de manière responsable. Le Ministère a également adapté une évaluation spécialisée de la protection des renseignements personnels, afin d'évaluer les outils axés sur les données, comme les modèles d'analytique avancée. De plus, au titre de l'exigence de la DPDA visant à ce que les pairs effectuent des examens externes (pour les systèmes de niveau d'incidence II ou supérieur), IRCC continue de chercher des pairs examinateurs qui fondent leurs examens sur l'équité et sont capables de cerner les effets discriminatoires involontaires des systèmes automatisés, lesquels trient, priorisent ou évaluent partiellement les demandes des clients. IRCC croit que le recours à un examen par les pairs va même au-delà de la demande de surveillance indépendante des systèmes automatisés de prise de décisions en immigration par des experts en sécurité informatique. Finalement, le Comité a attiré l'attention sur les technologies conçues pour simplifier le traitement et a souligné les préoccupations des intervenants, en particulier en ce qui concerne l'utilisation de l'outil Chinook utilisant Excel. Au sujet de la surveillance du Chinook, le Ministère propose d'organiser une séance d'information technique et une démonstration au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes (CIMM) afin d'expliquer la pertinence et l'utilité de telles mesures. IRCC est en accord avec la nécessité d'une transparence, d'une surveillance indépendante et de consultations pour garantir l'utilisation responsable et la gestion éthique des technologies numériques d'IRCC.

Comme le mentionne la réponse au rapport 8 du CIMM, IRCC se demande s'il serait utile d'avoir un organe externe permanent chargé de l'éthique ou de la surveillance des technologies de traitement des données pour la gestion de l'immigration. Toute décision de créer un tel organe doit démontrer un avantage réel par rapport aux mécanismes et aux exigences déjà mis en place par le gouvernement du Canada et IRCC. Des exigences supplémentaires auraient une incidence sur la capacité d'IRCC à faire preuve de souplesse et à réagir aux pressions opérationnelles émergentes ainsi qu'à l'évolution des attentes des clients.

IRCC est d'accord avec la recommandation du Comité selon laquelle des consultations publiques doivent avoir lieu avant le déploiement de nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, l'analytique avancée et les outils automatisés d'aide à la décision. Le Ministère respecte déjà les précisions relatives aux consultations publiques, conformément aux exigences et aux normes énoncées dans la Directive sur les services et le numérique (DSN). Par exemple, la section 4.2.1.7 de la DSN exige que le Ministère examine chaque service au moins une fois tous les cinq ans avec les clients, les partenaires et les intervenants afin de cerner les améliorations possibles – comme la restructuration des services pour les axer davantage sur le client, la facilitation par le numérique, la disponibilité et la participation aux services en ligne, l'efficacité et les ententes de partenariat – et d'assurer l'harmonisation avec les Normes relatives au numérique du gouvernement du Canada. Néanmoins, le Ministère reconnaît qu'il reste du travail à faire et s'attache à élargir la portée de sa mobilisation publique et la fréquence des communications avec les intervenants externes. Par exemple, IRCC a présenté aux principaux intervenants du Programme de parrainage privé de réfugiés l'utilisation prévue de l'automatisation afin d'accélérer le traitement des demandes des réfugiés dans le cadre du

programme. Le Ministère a ensuite répondu par écrit aux questions des intervenants au sujet du lancement de l'outil. IRCC continue de chercher de nouvelles occasions d'approfondir le dialogue avec les universitaires, les experts en technologie et les intervenants en immigration en ce qui a trait à l'utilisation des outils automatisés d'aide à la décision.

Accroître les ressources de traitement

(réponses aux recommandations 5, 6, 8, 21 et 22)

Le gouvernement est d'accord, entièrement ou partiellement, avec les recommandations visant à augmenter les ressources pour traiter un plus grand nombre de demandes, à ouvrir plus de bureaux des visas dans les régions mal desservies et à faciliter la collecte de données biométriques. IRCC est partiellement d'accord avec l'obligation de fournir des renseignements plus détaillés sur les taux de refus dans certaines régions ou certains pays et analysera les sources de données actuelles afin de déterminer quels renseignements doivent être rendus publics. Toutefois, compte tenu du fait que le réseau de traitement est mondialisé (les demandes de tous types sont transférées dans le réseau mondial d'IRCC en tenant compte de facteurs comme les capacités, et il est possible qu'elles ne soient pas traitées au bureau le plus près de l'endroit où vivent les demandeurs), le Ministère souligne que les renseignements précis fournis par les bureaux des visas concernant les délais de traitement ne sont plus exacts ou ne reflètent plus les régions où ils se trouvent. D'autres initiatives sont en cours, et IRCC continue d'explorer de nouvelles méthodes afin de s'assurer que les ressources affectées aux demandes et au traitement sont efficaces, disponibles et accessibles.

Grâce aux progrès récents liés au traitement numérique, IRCC a maintenant plus de possibilités pour tirer parti de l'ensemble de son réseau afin de traiter les demandes de l'ensemble des régions, y compris certaines régions d'Afrique considérées comme étant mal desservies par le Comité. Le Ministère soutient la transformation grâce au recours à des technologies qui facilitent la prise de décisions. Parmi celles-ci, le traitement à distance lorsque la présence physique n'est pas possible, l'utilisation d'une approche fondée sur le risque pour la prise de décisions et la mise en œuvre de solutions de réception par voie numérique. Grâce aux progrès du traitement numérique, le Ministère s'attend à ce qu'il n'y ait plus d'écart dans les délais de traitement d'ici début 2024 entre les demandes de réfugiés parrainés par le secteur privé en Afrique et au Moyen-Orient.

IRCC étudie de nouvelles façons de communiquer les délais de traitement aux clients. Le 1^{er} septembre 2022, IRCC a déclaré : « Pour aider les clients à élaborer leurs plans avec plus de confiance, IRCC apporte d'autres améliorations à son outil en ligne de vérification des délais de traitement, afin de fournir des renseignements plus précis ». IRCC publiera des estimations prévisionnelles des délais de traitement des demandes. Les estimations prévisionnelles permettent d'avoir une idée du délai qu'un client doit attendre afin d'obtenir une décision en fonction du nombre de demandes actuellement en attente de traitement par IRCC pour une catégorie particulière, et du nombre prévu d'extrants pour cette catégorie. Compte tenu des innovations et des investissements récents du Ministère, les délais de traitement prévus devraient être plus courts qu'avant pour la plupart des secteurs d'activité. IRCC continuera d'explorer de nouveaux modèles afin d'élargir ses estimations prévisionnelles des délais de traitement dans l'avenir.

Le réseau de traitement intégré et centralisé d'IRCC permet de transférer des demandes au réseau mondial d'IRCC selon certains facteurs, comme les capacités, et de veiller à ce qu'elles soient traitées le plus efficacement possible. Le partage de la charge de travail entre les bureaux permet au Ministère d'intervenir face aux augmentations subites des demandes, aux priorités croissantes ou changeantes et aux événements mondiaux. Cette approche minimise les perturbations, réduit les disparités régionales dans les délais de traitement et prévient l'arriéré. Les décisions peuvent donc toucher plus d'un bureau. Il est possible que les demandes ne soient pas traitées dans le bureau le plus proche du lieu de résidence du demandeur, et les mises à jour liées précisément au bureau des visas ne reflètent pas toujours la phase de traitement. Le Ministère comprend la nécessité de transmettre plus de renseignements désagrégés sur les taux de refus pour des régions ou des pays en particulier et analysera les sources de données actuelles afin de déterminer quels renseignements doivent être rendus publics.

Les décideurs du réseau ministériel reçoivent une formation sur les préjugés inconscients et une formation propre à chaque pays. Compte tenu de l'augmentation du nombre de demandes et des cibles d'admission, le Ministère continuera d'avoir recours au réseau intégré pour atteindre ses cibles et soutenir le partage des activités entre les régions. Dans le cadre de cette initiative, les bureaux du Moyen-Orient et de l'Afrique subsaharienne travaillent ensemble afin de traiter la charge de travail des RPSP en affectant des agents d'immigration expérimentés au traitement des dossiers de réfugiés pour contribuer aux entrevues et au traitement des dossiers de réfugiés en Afrique. IRCC gère également la charge de travail des RPSP en augmentant le nombre d'agents en devoir temporaires formés et expérimentés pour le traitement des dossiers de réfugiés, par l'entremise d'une équipe de soutien à l'administration centrale d'IRCC.

Afin de respecter son engagement visant à réduire le nombre de demandes en attente, le Ministère a accru sa présence à l'étranger au cours des 5 dernières années (225 nouveaux postes, dont 75 % en Afrique et en Asie), pour un total de 1 598 postes fin 2022. Au cours des deux dernières années, IRCC a ouvert deux nouveaux bureaux en Afrique, l'un à Addis-Abeba, en Éthiopie, et l'autre à Yaoundé, au Cameroun. Au cours de cette période, IRCC a également créé 16 nouveaux postes d'agents du service extérieur et 7 postes de décideurs recrutés directement en Afrique, et ce, afin d'accroître la capacité dans les régions mal desservies, de s'appuyer sur l'expertise locale et de combattre les préjugés. En 2023, le Ministère créera 21 nouveaux postes à l'étranger, en Afrique et en Asie, sur les 36 postes totaux ajoutés dans le monde.

IRCC reconnaît que les aides familiaux jouent un rôle important dans le soutien des familles, des collectivités et du marché du travail du Canada. C'est pourquoi le Ministère souhaite augmenter la capacité de traitement pour les aides familiaux, en commençant par l'embauche de ressources supplémentaires dédiées à accélérer le traitement des dossiers d'aides familiaux, bien que les nombres globaux devront se conformer aux limites autorisées. La priorité permanente d'IRCC est d'accélérer le traitement des demandes, y compris celles des aides familiaux, en passant à un environnement plus intégré et plus moderne, capable de s'adapter aux fluctuations des capacités. Le Ministère a déjà commencé à mettre à jour ses ententes internes de travail partagé et à simplifier les flux de travail pour le traitement des demandes. Il continuera de surveiller et de combler les lacunes à mesure qu'elles se présenteront.

La répartition et la disponibilité des réseaux de centres de réception des demandes de visa (CRDV) sont essentielles afin de s'assurer qu'IRCC est en mesure de desservir les clients rapidement et efficacement. IRCC possède l'un des réseaux de CRDV les plus importants au monde, avec 167 CRDV répartis dans 112 pays. En 2022, 95% des demandeurs ayant fourni leurs données biométriques avaient un CRDV dans leur pays de résidence. Les emplacements des CRDV sont choisis en fonction de divers facteurs, comme la répartition géographique des clients, l'accessibilité et les tendances passées des demandes de résidence temporaire, dans le but de faciliter les démarches des demandeurs. Il n'est pas possible d'ouvrir des CRDV dans toutes les régions en raison du volume des demandes, de la situation liée à la sécurité des pays et des coûts des services des CRDV pour les demandeurs et le Canada. IRCC et Affaires mondiales Canada (AMC) ont signé un protocole d'entente pour la collecte de données biométriques itinérante afin de desservir des clients dans des pays qui ne possèdent pas de CRDV. À l'heure actuelle, 11 lieux fonctionnent ainsi, dont 72 % se trouvent dans les Caraïbes.

IRCC reconnaît les difficultés auxquelles font face de nombreux clients en Afrique et en Asie du Sud lorsqu'ils accèdent aux services de CRDV. Bien que la répartition des CRDV en Afrique et en Asie du Sud soit conforme aux normes mondiales, certains clients parviennent difficilement à accéder aux services des CRDV en raison de facteurs tels que l'éloignement, l'infrastructure de transport, les exigences de visa, la situation géopolitique et les obstacles socioculturels ou économiques au déplacement. Le Ministère explore l'élargissement de la collecte de données biométriques itinérante, qui permet à un représentant d'un CRDV de se déplacer afin d'améliorer la rapidité et l'adaptabilité du réseau de CRDV. Afin d'appuyer la Stratégie du Canada pour l'Indo-Pacifique, IRCC a également investi 74,6 millions de dollars sur 5 ans, et 15,7 millions de dollars de façon permanente pour stimuler sa capacité de traitement des demandes à l'échelle nationale et dans la région de l'Indo-Pacifique, notamment à New Delhi, à Chandigarh, à Islamabad et à Manille. Ces nouvelles ressources soutiendront les efforts continus pour traiter le volume élevé de demandes de visa de la région, contribueront à l'améliorer les délais de traitement et appuieront les liens entre les populations, et tout cela dans le but de faire venir plus de gens au Canada.

Habiliter les organismes d'établissement ethnoculturels

(réponses aux recommandations 7, 24 et 25)

Le gouvernement est d'accord, entièrement ou partiellement, avec les recommandations du Comité de recueillir des données désagrégées sur les niveaux de financement des organismes d'établissement ethnoculturels et d'aider les organismes d'établissement à offrir des services aux travailleurs étrangers temporaires, aux demandeurs d'asile et aux femmes racisées. Le Ministère examine également les lacunes dans les services afin de s'assurer que les résidents temporaires reçoivent les ressources dont ils ont besoin.

Le gouvernement est partiellement d'accord avec la recommandation du Comité voulant qu'IRCC finance des organismes d'établissement au service des travailleurs étrangers temporaires et des demandeurs d'asile réfugiés au Canada. Lorsque les demandeurs d'asile sont en attente d'une décision, ils n'ont pas accès aux mêmes services de la part des organismes d'établissement. En revanche, ils ont accès aux services sociaux provinciaux et territoriaux afin de répondre à leurs besoins immédiats. Le gouvernement fédéral octroie

actuellement du financement à l'ensemble des provinces et territoires afin de les aider à offrir une gamme complète de services sociaux aux demandeurs d'asile, comme l'aide sociale, un logement temporaire (par le biais du Programme d'aide au logement provisoire) et l'aide juridique. Le gouvernement finance également des fournisseurs de services pour qu'ils offrent une couverture des soins de santé par l'entremise du Programme fédéral de santé intérimaire. Les demandeurs d'asile réfugiés au Canada peuvent demander un permis de travail ou d'études et scolariser leurs enfants. Le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'établissement, qui relève du Forum des ministres responsables de l'immigration (FMRI), a mené une analyse des services d'établissement offerts aux résidents temporaires et a constaté qu'il existait déjà une vaste gamme de services et de mesures d'aide à l'établissement, y compris, mais sans s'y limiter : la formation linguistique, les services relatifs au marché du travail et les services d'orientation.

Dans le cadre de l'engagement du gouvernement visant à protéger les travailleurs étrangers temporaires contre les mauvais traitements et les abus, le budget de 2021 prévoit consacrer 49,5 M\$ sur trois ans à la mise en œuvre d'un nouveau programme de soutien aux travailleurs migrants afin de mieux soutenir les travailleurs étrangers temporaires et de remédier aux inégalités de pouvoirs entre les employeurs et les travailleurs. De nouveaux règlements ont été établis pour protéger les travailleurs étrangers temporaires (TET), y compris ce qui suit : exiger que les employeurs fournissent à tous les TET de l'information sur leurs droits au Canada; interdire les mesures de représailles prises par les employeurs à l'encontre des travailleurs; interdire aux employeurs d'imposer des frais de recrutement aux travailleurs et de les tenir responsables des actes des recruteurs à cet égard. Au printemps 2022, onze organismes de services au Canada ont reçu un financement afin de continuer d'offrir des programmes et des services destinés aux travailleurs migrants. Ces organismes proposent notamment des services d'orientation à l'arrivée, des mesures de soutien concernant leurs droits et la façon de les exercer, ainsi que de l'aide pour les situations à risque ou d'urgence. En outre, dans certains cas, les travailleurs étrangers temporaires reçoivent des services dans le cadre des programmes d'établissement financés par la province ou le territoire dans lequel ils se sont établis. IRCC continuera de surveiller les besoins et l'expérience des travailleurs étrangers temporaires et des demandeurs d'asile réfugiés au Canada dans l'ensemble des administrations afin de s'assurer que les résidents non permanents reçoivent le soutien dont ils ont besoin. En décembre 2022, il a été annoncé qu'il élargirait l'application des permis de travail ouverts aux membres de la famille des travailleurs étrangers temporaires. Le fait d'appliquer l'admissibilité des permis de travail aux membres de la famille accompagnant des demandeurs principaux au Canada aidera à faire face aux pénuries sur le marché du travail en aidant les employeurs à trouver les travailleurs dont ils ont besoin. Finalement, le Ministère a ajouté la sélection fondée sur la catégorie, a mis en œuvre la Classification nationale des professions (CNP) et a élargi les programmes pilote actuels, notamment le Programme pilote sur l'agroalimentaire. Ces initiatives ont été conçues pour appuyer le mandat du ministre visant à élargir les voies vers la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires grâce au système Entrée express et à aider à remédier au resserrement du marché du travail dans le cadre de divers secteurs et niveaux de compétences.

Dans le cadre de son Programme d'établissement, IRCC verse du financement à plus de

550 organismes, y compris des groupes communautaires ethnoculturels. Le troisième rapport du Bureau du vérificateur général (BVG) sur l'ACS plus et les examens ministériels sur la lutte contre le racisme ont révélé des lacunes dans le financement octroyé à certains organismes qui offrent des services aux nouvelles arrivantes racisées. Ces constatations, en plus de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion, ont incité le Ministère à mettre en place des méthodes afin de s'attaquer aux inégalités systémiques pour les nouvelles arrivantes racisées pour améliorer leur intégration à la société canadienne.

Le Ministère proroge le financement accordé aux fournisseurs de services dans le cadre de l'Initiative pilote pour les nouvelles arrivantes racisées, dont certaines appartiennent à des groupes communautaires ethnoculturels, et ce, afin d'appuyer les résultats en matière d'emploi et l'avancement professionnel des nouvelles arrivantes racisées à l'échelle du pays. De plus, dans le cadre du processus de demande de prix sur l'équité lancé en septembre 2022, IRCC investit pour mettre à l'essai des approches capables de résoudre toute inégalité systémique relatives à l'établissement, en particulier celles liées à la race et au sexe. Ces investissements appuieront les fournisseurs de services d'établissement en déterminant des approches permettant d'améliorer la sensibilité aux différences culturelles et raciales dans les services offerts aux nouveaux arrivants. Certains projets sont axés sur les épisodes de racisme vécus dans le secteur de l'établissement et sur le renforcement des capacités dans le secteur de l'établissement et de l'intégration afin de mieux desservir les nouveaux arrivants racisés. D'autres projets visent à mieux outiller les organismes du secteur de l'établissement dirigés par des communautés racisées et représentatives de celles-ci en leur fournissant les outils et les ressources nécessaires afin de s'y retrouver dans les processus de financement. L'objectif du gouvernement est de veiller à ce que les nouveaux arrivants racisés puissent accéder aux services d'établissement et en bénéficier de façon équitable et d'accroître la diversité et la représentativité des organismes qui participent à l'établissement des nouveaux arrivants dans le but d'améliorer l'intégration de ces derniers.

Les projets financés dans le cadre du processus de demande de prix sur l'équité devraient commencer au début de 2023 et se terminer au plus tard en mars 2024. Ces projets permettront de tirer les premiers enseignements afin d'orienter le prochain appel de propositions du Programme d'établissement en 2024. L'objectif d'IRCC est que les fournisseurs de services d'établissement aient toutes les cartes en main afin de concevoir et d'offrir des services dans le prochain cycle de financement qui, en plus d'être efficaces et de qualité, s'attaquent à toute inégalité liées au sexe et à la race.

IRCC est d'accord avec la recommandation du Comité de recueillir des données désagrégées sur le niveau de financement accordé aux organismes qui offrent des services et du soutien aux nouvelles arrivantes au Canada. IRCC examine déjà les programmes du système de gestion financière du Ministère afin de faciliter la production de rapports sur le financement pour les engagements ministériels. Par exemple, l'IPNAR est examinée dans ce système afin de permettre au Ministère de répertorier les organismes qui offrent des services aux femmes racisées au titre de cette initiative et les niveaux de financement qui leur sont octroyés. IRCC examinera les options afin de recueillir plus de données désagrégées sur le financement à l'aide de ses systèmes existants de gestion des finances, des contributions et des subventions, ainsi que de la plateforme Immigration – Environnement de déclaration d'ententes de contribution

(iEDEC). Le sondage sur les résultats des nouveaux arrivants d'IRCC comprend également de nouvelles questions sur la race afin de permettre au Ministère de mieux comprendre les résultats liés aux clients racisés et d'adapter les programmes en conséquence.

Ces initiatives dans leur ensemble documenteront le prochain processus de réception des demandes de financement pour le Programme d'établissement et de réinstallation en 2024 afin de s'assurer que les organismes et les projets financés sont adaptés aux besoins inter-sectionnels des nouveaux arrivants.

Améliorer la coordination de l'établissement

(réponses à la recommandation 37)

Le gouvernement est entièrement d'accord avec la recommandation du Comité visant à améliorer la coordination avec les partenaires provinciaux et territoriaux, ainsi qu'avec les organismes offrant des services d'établissement. IRCC s'efforce continuellement d'accroître la collaboration entre le gouvernement et les organismes non gouvernementaux afin de veiller à ce que les nouveaux arrivants aient accès au soutien dont ils ont besoin.

Le Ministère collabore activement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi qu'avec divers intervenants en matière d'immigration et d'établissement, afin de veiller à ce que des initiatives avantageuses pour tous soient prises en compte dans les politiques et les programmes d'IRCC. Le Ministère coordonne ses services par l'entremise de groupes de travail locaux sur la coordination afin de planifier conjointement et de répertorier les services bilatéraux dans le cadre des protocoles d'entente sur l'établissement avec les provinces et les territoires. IRCC communique régulièrement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'échanger de l'information et des pratiques exemplaires sur la facilitation de l'immigration, la lutte contre la fraude et les problèmes d'intégrité, y compris les outils et les ressources disponibles utiles pour les clients. IRCC travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires par l'entremise du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial (FPT) sur l'établissement afin d'atteindre les objectifs énoncés dans le Plan stratégique pour l'immigration fédéral, provincial et territorial 2020-2023. En voici des exemples : renforcer la planification conjointe pour améliorer l'harmonisation des programmes d'établissement et de réinstallation; accroître la collaboration FPT afin d'améliorer le soutien aux nouveaux arrivants dans certains domaines prioritaires, comme la santé mentale et l'emploi des nouveaux arrivants; et améliorer l'évaluation des résultats en matière d'établissement et d'intégration des nouveaux arrivants pour mieux documenter les politiques et les programmes.

L'engagement et le partenariat d'IRCC avec le secteur de l'établissement sont précieux afin que les politiques et les programmes nationaux d'établissement soutiennent l'établissement, la réinstallation, l'adaptation et l'intégration des nouveaux arrivants dans la société canadienne. Au cours de la dernière année, IRCC a consulté les grands acteurs du secteur de l'établissement, notamment le Conseil national de l'établissement et de l'intégration (CSEI), afin de réviser la structure de mobilisation et de gouvernance actuelle des ministères. Cette approche permet de faciliter le dialogue bilatéral et d'améliorer la responsabilisation, la production de rapports et les partenariats relativement à la prestation de services entre le Ministère et le secteur de

l'établissement. La mise en œuvre du nouveau modèle de mobilisation est prévue pour le printemps 2023. Le Ministère continue de travailler en étroite collaboration avec son réseau de plus de 550 fournisseurs tiers de services d'établissement, la communauté du parrainage privé, les communautés francophones en situation minoritaire, ainsi qu'avec ses homologues provinciaux et territoriaux et d'autres ministères fédéraux pour s'assurer que les nouveaux arrivants sont convenablement accompagnés et que les services continuent de répondre à leurs besoins.

Dans le cadre de l'Accord Canada-Québec, les deux parties sont tenues d'examiner au moins une fois par an les services d'accueil et d'intégration offerts par le Canada et le Québec afin d'assurer que des types de services similaires sont offerts. Pour s'acquitter de ce mandat, IRCC et le MIFI ont mené conjointement six études comparatives depuis 2014, lesquelles ont chaque fois montré que les services d'établissement et d'intégration offerts par le Québec présentaient un haut niveau d'harmonisation avec ceux du Canada.

Le Comité a soulevé de sérieuses préoccupations relativement à l'équité dans les décisions du Canada en matière d'immigration. Le gouvernement est d'accord avec les recommandations générales du Comité visant à cerner et à éliminer les iniquités implicites et systémiques dans les systèmes d'immigration, en particulier celles liées à la discrimination et aux préjugés inconscients fondés sur la race et le sexe. Des travaux sont en cours afin de renforcer les fondements de l'équité au Ministère et de faciliter l'immigration grâce à un examen honnête et significatif de ses activités internes et externes et à un engagement à améliorer ses pratiques lorsqu'elles s'avèrent avoir des répercussions inéquitables imprévues.

Bon nombre des recommandations du Comité soulignent l'importance de l'équité dans les programmes, les procédures et les ressources d'immigration afin de veiller à ce que les clients profitent de possibilités, d'une considération et d'un soutien égaux. Les recommandations mettent également en lumière la nécessité d'accroître les capacités de traitement et de renforcer la surveillance lors de l'élaboration d'outils technologiques conçus pour simplifier le traitement des demandes et améliorer le service à la clientèle.

Alors que le Ministère continue d'apporter des améliorations liées aux points abordés par le Comité, il veille à travailler avec ses homologues fédéraux, provinciaux et territoriaux, les réseaux internationaux, les intervenants et les clients pour s'assurer qu'une approche en collaboration est utilisée afin d'apporter des changements à ses programmes, à ses politiques et à ses pratiques en matière d'immigration.