

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20251222

Dossier : IMM-8506-24

Référence : 2025 CF 2016

Ottawa (Ontario), le 22 décembre 2025

En présence de monsieur le juge Gascon

ENTRE :

PÊCHERIES LEBRETON & FILS LTÉE

demanderesse

et

**LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU
DÉVELOPPEMENT SOCIAL**

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Aperçu

[1] La partie demanderesse, Pêcheries LeBreton & Fils Ltée, sollicite le contrôle judiciaire d'une décision datée du 15 avril 2024 [Décision] rendue par M. Michael MacPhee, sous-ministre adjoint [Sous-ministre adjoint] de la Direction générale du Programme des travailleurs étrangers temporaires [PTET] d'Emploi et Développement social Canada [EDSC] en vertu du

paragraphe 209.996(2) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 [RIPR]. Aux termes de la Décision, Pêcheries LeBreton s'est vu imposer une sanction administrative pécuniaire [SAP] d'un montant total de 365 750 \$ ainsi qu'une interdiction de deux ans d'utiliser le PTET et le Programme de mobilité internationale [PMI] pour recruter et employer des travailleurs étrangers temporaires, au motif que l'entreprise n'aurait pas respecté cinq conditions distinctes du PTET prévues dans le RIPR.

[2] Pêcheries LeBreton soutient que la Décision du Sous-ministre adjoint a été prise en violation des exigences d'équité procédurale qui lui étaient dues, puisque l'essentiel de sa position n'a pas été transmis au décideur et qu'elle ne connaissait pas la preuve à réfuter ni n'a eu la possibilité complète et équitable d'y répondre. Pêcheries LeBreton plaide également que la Décision est déraisonnable dans son ensemble pour au moins quatre raisons. Selon l'entreprise, le Sous-ministre adjoint (i) n'aurait pas fourni de motifs suffisants pour justifier sa Décision, (ii) aurait entravé l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en appliquant un critère trop exigeant à l'obligation qu'a un employeur de faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence, (iii) aurait fait abstraction d'éléments de preuve importants, et (iv) aurait rendu une Décision qui n'est pas transparente, intelligible et justifiée. Pêcheries LeBreton demande donc à la Cour d'annuler la Décision et de déclarer qu'elle s'est conformée aux dispositions de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, LC 2001, c 27 [LIPR] et du RIPR. Subsidiairement, elle demande à la Cour d'annuler la Décision et de renvoyer le dossier à EDSC pour qu'un nouvel examen soit effectué conformément aux présents motifs.

[3] Le défendeur, le ministre de l'Emploi et du Développement social [Ministre], répond que la Décision est justifiée au regard des faits et du droit et a été prise en conformité avec les

exigences d'équité procédurale qui s'imposaient à lui et à EDSC. Le Ministre soutient que Pêcheries LeBreton était au courant de ses défauts de conformité réglementaire et a eu maintes occasions de les résoudre à la satisfaction d'EDSC. De plus, il souligne qu'il était raisonnable de conclure que l'entreprise (i) n'a pas fait les efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence compte tenu de son « historique d'abus envers les travailleurs étrangers temporaires » mis en lumière par les précédentes inspections de conformité, (ii) n'a pas résolu le problème quant aux erreurs de paie, et (iii) a failli à ses obligations de conservation de documents. Toutefois, en ce qui a trait à l'imposition d'une SAP de 7 000 \$ pour avoir fait défaut de rendre disponible, sur le lieu de travail, le guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires, le Ministre convient que cette violation — et la SAP qui en a découlé — devraient être renvoyées à un autre sous-ministre adjoint pour être réexaminées.

[4] Pour les motifs qui suivent, la demande de contrôle judiciaire de Pêcheries LeBreton sera accueillie en partie. La Cour est d'avis qu'il y a effectivement eu manquement à l'équité procédurale en ce que toute la preuve pertinente n'a pas été portée à la connaissance du décideur administratif, en l'occurrence le Sous-ministre adjoint. C'est le cas en ce qui a trait à la violation alléguée en lien avec l'obligation de faire des efforts raisonnables afin de fournir un lieu de travail exempt de violence. De plus, comme l'admet le Ministre, la conclusion quant à la violation de l'obligation de rendre disponible le guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires est déraisonnable. Ces deux violations, et les SAP qui en découlent, seront donc annulées et retournées au décideur administratif pour un nouvel examen. Toutefois, pour ce qui est des trois autres violations en lien avec (i) le salaire, (ii) la conformité aux lois quant au paiement des congés fériés et (iii) la conservation des documents pour la période prescrite par le RIPR, la Cour conclut que leur détermination est raisonnable et a été faite en conformité avec les

exigences d'équité procédurale applicables. Ces violations ainsi que les montants des SAP qui y sont liés seront donc maintenus.

II. Contexte factuel

A. *Le PTET*

[5] Le PTET est un programme permettant à des employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires et dont les paramètres sont prévus à la LIPR et au RIPR. Le programme est administré conjointement par EDSC, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada [IRCC] et l'Agence des services frontaliers du Canada [ASFC].

B. *Les fonctions du Ministre*

[6] Dans le cadre du PTET, le Ministre exerce deux rôles. Il est d'abord responsable de réaliser l'étude d'impact sur le marché du travail [EIMT] des entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires via le PTET (paragraphe 203(2) du RIPR). Ensuite, il veille au respect des conditions imposées à l'employeur par la LIPR, le RIPR et l'EIMT pour de telles embauches (articles 209.1 à 209.997 du RIPR).

[7] Afin d'être autorisé à participer au PTET, un employeur canadien doit d'abord généralement soumettre une demande d'EIMT au Ministre. Dans l'exercice de son premier rôle, le Ministre est chargé d'évaluer si le travail envisagé de l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien et de s'assurer qu'aucun Canadien ou

résident permanent n'est disponible pour pourvoir le poste sous étude, notamment en raison d'une pénurie de main-d'œuvre (paragraphe 203(3) du RIPR). Cette évaluation a pour effet de protéger le marché du travail canadien d'un afflux de main-d'œuvre étrangère qui ne serait pas justifié par les besoins du marché.

[8] Pour ce qui est du deuxième rôle confié au Ministre — celui qui est en cause dans la présente affaire —, il est plus particulièrement exercé par la Direction générale des services d'intégrité du PTET. En vertu du paragraphe 209.3(1) du RIPR, les employeurs qui embauchent un ressortissant étranger après lui avoir fait une offre d'emploi et reçu une EIMT positive pour le poste doivent se conformer à un certain nombre de conditions et il revient au Ministre d'en assurer le respect.

[9] Afin de vérifier la conformité des employeurs, les agents d'EDSC relevant de la Direction générale des services d'intégrité du PTET mènent des inspections de conformité qui peuvent être enclenchées dans l'une ou l'autre des circonstances prévues à l'article 209.5 du RIPR. Les pouvoirs des agents dans le cadre de ces inspections sont étendus. Les agents peuvent notamment poser toute question pertinente à l'employeur et à toute personne que ce dernier emploie et, sauf exception, entrer dans tout lieu où un travailleur étranger temporaire exerce un emploi ou tout lieu fourni par un employeur à l'étranger à titre de logement, lorsqu'applicable. Le Ministre peut même se voir délivrer un mandat par un juge de paix afin de pénétrer dans une maison d'habitation lorsqu'il est nécessaire d'y entrer pour vérifier le respect par l'employeur des conditions prévues par le RIPR (paragraphe 209.9(6) du RIPR).

[10] Les pouvoirs d'enquête des agents d'EDSC sont vastes. L'étendue de ces pouvoirs reflète l'importance que le législateur accorde à la prévention de l'exploitation des travailleurs étrangers temporaires, lesquels sont, du fait de la nature même de leur statut, plus vulnérables que les travailleurs canadiens ou résidents permanents (*Farms c Canada (Emploi et Développement social)*, 2017 CF 302 au para 31 [*Farms*]; voir aussi *Rodríguez Ortega c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2025 CF 1656 au para 15). En effet, dans les relations d'emploi impliquant des travailleurs étrangers temporaires, il existe souvent un déséquilibre important de pouvoir en faveur de l'employeur (*Farms* au para 50).

[11] Lorsqu'une enquête est déclenchée par EDSC, l'employeur peut voir le traitement de ses demandes d'EIMT suspendu s'il est soupçonné de ne pas avoir respecté l'une ou l'autre de certaines conditions prévues au RIPR et qu'EDSC est d'avis que ce non-respect entraînerait, advenant la délivrance du permis de travail, un sérieux risque pour la santé ou la sécurité du travailleur étranger temporaire (paragraphe 203(2.02) du RIPR).

[12] Le RIPR prévoit par ailleurs que la violation de certaines conditions réglementaires peut, dans certains cas, être « justifiée » en vertu des paragraphes 209.3(3) à 209.3(5) du RIPR. Puisque les justifications admissibles diffèrent selon le type de violation, il est important de catégoriser adéquatement et individuellement chaque violation afin d'évaluer si et comment elle pourrait être justifiée, le cas échéant, en vertu du régime réglementaire. Les dispositions de justification doivent toutefois être interprétées de façon stricte (*Farms* au para 31).

[13] Un employeur qui ne respecte pas l'une des conditions du PTET et ne justifie pas son non-respect en vertu du RIPR s'expose à une SAP dont le montant est déterminé par

l'article 209.98 du RIPR (alinéa 209.95(1)a) du RIPR). L'employeur peut également devenir inadmissible, pour la période déterminée conformément à l'article 209.99 du RIPR, à employer un étranger tenu d'avoir un permis de travail (alinéa 209.95(1)b) du RIPR). EDSC ne peut délivrer une EIMT positive à un tel employeur inadmissible (alinéa 203(2)b) du RIPR). De plus, un étranger ne peut se voir délivrer un permis de travail afin de travailler pour un tel employeur inadmissible (alinéa 200(3)h) du RIPR). La détermination du montant de la SAP et de la durée de l'inadmissibilité de l'employeur sont établies par la section 6 de la partie 11 ainsi que l'annexe 2 du RIPR. L'employeur s'expose également à ce que ses informations, le détail de ses violations au RIPR et les sanctions lui ayant été imposées soient publiés sur la liste publique des employeurs trouvés non conformes disponible sur le site web d'IRCC (article 209.997 du RIPR).

C. *Pêcheries LeBreton*

[14] Pêcheries LeBreton est une entreprise qui se spécialise dans la transformation de homards et opère deux usines situées respectivement à Grande-Anse et Val-Comeau dans la Péninsule acadienne au Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une entreprise saisonnière dont le niveau d'activités dépend étroitement de la saison de pêche. Durant la saison de pêche, Pêcheries LeBreton peut employer jusqu'à 400 personnes pour faire fonctionner ses deux usines de transformation alors que, hors saison, elle n'emploie pas plus de cinq employés. L'entreprise s'identifie comme une grande entreprise, c'est-à-dire qu'elle compte 100 employés ou plus et a un revenu brut égal ou supérieur à 5 000 000 \$ par année (article 209.93 du RIPR).

[15] En 2019, afin de pallier une pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie, Pêcheries LeBreton se tourne vers le PTET afin de pourvoir des postes par des travailleurs étrangers

temporaires lors de la saison de pêche. C'est ainsi que Pêcheries LeBreton accueille ses premiers travailleurs étrangers temporaires en 2020. Puis, de 2020 à 2023, l'entreprise embauche entre 50 et 90 travailleurs étrangers temporaires chaque année pour la saison de pêche.

D. *Les inspections de conformité*

[16] Depuis sa première participation au PTET en 2020, Pêcheries LeBreton a fait l'objet d'une inspection de conformité à cinq reprises par le Ministre. Pour l'entreprise, il s'agit « d'acharnement » de la part du Ministre à son encontre.

[17] Une première inspection se tient de juillet à septembre 2020 et vise généralement à vérifier la conformité de Pêcheries LeBreton aux nouvelles conditions imposées aux employeurs dans le RIPR afin de limiter l'introduction et la propagation de la COVID-19 dans les milieux de travail. M. Fritz C. Guillermo est le représentant de l'entreprise lors de cette inspection. Au terme de celle-ci, Pêcheries LeBreton est jugée conforme aux conditions prévues par le RIPR.

[18] Une deuxième inspection a lieu de février à septembre 2021 et vise les conditions du RIPR de façon plus générale. M. Guillermo est de nouveau le représentant de l'entreprise lors de cette inspection. Les justifications fournies par l'entreprise en lien avec le non-respect de certaines conditions du RIPR sont acceptées par EDSC et Pêcheries LeBreton est à nouveau jugée conforme.

[19] Une troisième inspection se déroule de novembre 2021 à mars 2022 et met en lumière des allégations portées contre M. Guillermo par certains travailleurs étrangers temporaires à l'emploi

de Pêcheries LeBreton. M. Jonathan Duguay, directeur financier de Pêcheries LeBreton, agit alors à titre de représentant de l'entreprise durant l'inspection. Au terme de cette inspection, le Ministre détermine que Pêcheries LeBreton n'a pas respecté certaines conditions du PTET, notamment celles liées aux conditions de travail et aux exigences de faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence. Le Ministre se déclare néanmoins satisfait des explications fournies par l'entreprise et la juge conforme.

[20] Une quatrième inspection s'échelonne de novembre 2022 à juin 2023 et met de nouveau en lumière des allégations portées contre M. Guillermo par certains travailleurs étrangers temporaires à l'emploi de Pêcheries LeBreton. Au terme de l'inspection, Pêcheries LeBreton est cette fois jugée non conforme en ce qui a trait à son obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence. Le Sous-ministre adjoint lui impose une SAP de 30 000 \$, que l'entreprise acquitte, et les informations de l'entreprise sont publiées sur le site web d'IRCC.

E. *La cinquième inspection et la Décision*

[21] Le 29 juin 2023, six jours après qu'une décision finale ait été rendue suite à la quatrième inspection, Mme Cindy Brideau, agente principale des services d'intégrité à EDSC pour la région de l'Atlantique [Agente d'EDSC], remet en mains propres à M. Duguay une lettre l'avisant qu'une visite aura lieu à l'usine de Pêcheries LeBreton à Grande-Anse le jour même

afin de vérifier la conformité de l'entreprise avec les conditions du RIPR. Ce même jour, le traitement des EIMT déposées par l'entreprise est également suspendu.

[22] Au cours des mois qui suivent le début de cette cinquième inspection, l'Agente d'EDSC demande à Pêcheries LeBreton de lui fournir des informations ainsi que des documents, ce que l'entreprise fait. Le 5 octobre 2023, une première demande de justification est transmise à Pêcheries LeBreton concernant une possible non-conformité aux conditions du RIPR, notamment en lien avec le salaire, les heures minimales de travail, les logements fournis, les tâches réalisées et la rétention de documents. Pêcheries LeBreton transmet sa justification le 17 octobre 2023.

[23] Deux mois plus tard, le 15 décembre 2023, l'Agente d'EDSC transmet à Pêcheries LeBreton une deuxième demande de justification concernant cette fois la possible non-conformité de l'entreprise relativement à son obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence. L'entreprise y répond le 19 décembre 2023.

[24] Le 6 mars 2024, l'Agente d'EDSC remet à Pêcheries LeBreton un avis de décision provisoire [Avis de décision provisoire] aux termes du paragraphe 209.993(1) du RIPR, dans lequel elle affirme avoir des raisons de croire que l'entreprise n'aurait pas respecté des conditions du PTET, notamment en lien avec la conformité aux lois sur le travail, le salaire, la rétention des documents, l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence et la mise à la disposition des travailleurs étrangers temporaires des informations énonçant leurs droits. L'Agente d'EDSC indique ne pas accepter les justifications fournies par Pêcheries LeBreton en réponse aux deux demandes de justification d'octobre et

décembre 2023. L'Avis de décision provisoire précise que Pêcheries LeBreton s'expose à une SAP d'un montant total de 569 750 \$ ainsi qu'à une inadmissibilité aux programmes d'immigration de 10 ans. Le 15 mars 2024, Pêcheries LeBreton répond à l'Avis de décision provisoire et soumet de nouvelles observations sur les manquements allégués par l'Agente d'EDSC [Observations].

[25] Le 21 mars 2024, EDSC conclut son examen objectif au cours duquel les Observations de Pêcheries LeBreton sont prises en compte. Cet examen objectif consiste en un processus régional par lequel un comité indépendant et impartial est mandaté pour réviser les observations écrites d'un employeur à la suite d'une décision préliminaire. Dans le présent cas, après analyse, le comité recommande une diminution de la SAP totale imposée à Pêcheries LeBreton ainsi qu'une réduction de la période d'inadmissibilité de l'entreprise aux programmes d'immigration.

[26] Un premier mémorandum interne est ensuite préparé et présenté à M. Ian James, sous-ministre adjoint d'EDSC pour la région de l'Atlantique, dans lequel sont exposées les violations reprochées à Pêcheries LeBreton et les sanctions envisagées à l'encontre de l'entreprise. Ce mémorandum est approuvé par M. James pour transmission à Ottawa le 2 avril 2024. Un second mémorandum interne est alors préparé et présenté au Sous-ministre adjoint [Mémorandum]. Le Mémorandum, avec son addenda, comporte une vingtaine de pages. Il expose le contexte de l'affaire, les exigences applicables du RIPR, les violations observées au cours de l'inspection et les sanctions recommandées. Dans le Mémorandum, EDSC recommande que Pêcheries LeBreton soit jugée non conforme.

[27] Suite à la réception du Mémorandum, le Sous-ministre adjoint avait l'option de recevoir un exposé oral de la situation, de demander que soit organisée une séance d'information à l'intention d'un membre de son personnel, ou d'indiquer qu'aucune séance d'information n'est requise. Aucune de ces options n'est cependant cochée par le Sous-ministre adjoint suite à sa réception et à son approbation du Mémorandum.

[28] Le 15 avril 2024, le Sous-ministre adjoint approuve la recommandation énoncée dans le Mémorandum et envoie un avis de décision finale de quatre (4) pages à Pêcheries LeBreton [Avis de décision finale]. Il s'agit là de la Décision dont Pêcheries LeBreton sollicite maintenant le contrôle judiciaire devant cette Cour. Dans cette Décision, le Sous-ministre adjoint informe Pêcheries LeBreton qu'elle n'a pas respecté cinq conditions du PTET prévues au paragraphe 209.3(1) du RIPR et que ces manquements ne sont pas justifiés. Plus précisément, les violations identifiées visent les cinq conditions suivantes :

1. Confier à l'étranger un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verser un salaire et lui ménager des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre (sous-alinéa 209.3(1)a)(iv) du RIPR);
2. Se conformer aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail et le recrutement de main-d'œuvre, y compris d'étrangers, dans la province où l'étranger travaille (sous-alinéa 209.3(1)a)(ii) du RIPR);
3. Conserver, pendant une période de six ans à compter du premier jour de la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à l'étranger, tout document relatif au respect des conditions prévues par le RIPR (sous-alinéa 209.3(1)c)(ii) du RIPR);

4. Rendre disponibles à l'étranger, dans les deux langues officielles du Canada, les renseignements les plus récents rendus disponibles à cette fin par le gouvernement du Canada concernant les droits de l'étranger au Canada (sous-alinéa 209.3(1)a)(ii.1) du RIPR), lesquels prennent la forme d'un guide; et
5. Faire des efforts raisonnables pour fournir à l'étranger un lieu de travail exempt de violence (sous-alinéa 209.3(1)a)(v) du RIPR).

[29] Par le biais de la Décision, le Sous-ministre adjoint impose à Pêcheries LeBreton, en raison des violations constatées, une SAP d'un montant total de 365 750 \$ ainsi qu'une interdiction de deux ans d'utiliser le PTET et le PMI. La sanction monétaire totale se décompose comme suit : (i) une SAP de 1 000 \$ pour la violation en lien avec le salaire; (ii) une SAP de 7 000 \$ pour les manquements aux lois et règlements fédéraux et provinciaux applicables; (iii) une SAP de 750 \$ pour le défaut de conservation des documents; (iv) une SAP de 7 000 \$ en relation avec la disponibilité des renseignements gouvernementaux sur le lieu de travail; et (v) une SAP de 350 000 \$ pour avoir omis de faire des efforts raisonnables afin de fournir un lieu de travail exempt de violence.

[30] Le nom et l'adresse de Pêcheries LeBreton de même que le détail des violations au RIPR et des sanctions imposées sont également publiés sur la liste publique des employeurs trouvés non conformes disponible sur le site web d'IRCC. Bien que l'entreprise demeure visée par une interdiction d'utiliser le PTET et le PMI, la suspension du traitement des EIMT déposées par Pêcheries LeBreton est toutefois levée.

III. Norme de contrôle

[31] La Cour est d'accord avec les représentations des parties quant aux normes de contrôle applicables aux questions en litige dans ce dossier.

[32] Le cadre d'analyse relatif au contrôle judiciaire du mérite d'une décision administrative est maintenant celui établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 [Vavilov] (*Pepa c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2025 CSC 21 au para 35 [Pepa]; *Mason c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CSC 21 au para 7 [Mason]). Ce cadre d'analyse repose sur la présomption voulant que la norme de la décision raisonnable soit désormais la norme applicable à la révision du mérite des décisions administratives, à moins que l'une des exceptions trouve application (*Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c Entertainment Software Association*, 2022 CSC 30 aux paras 26–28 [Société canadienne des auteurs CSC]; *Vavilov* aux para 33–64, 69–72).

[33] Il ne fait pas de doute qu'une décision rendue suite à une inspection de conformité tenue par le Ministre est assujettie à la norme de la décision raisonnable (*Northern Tropic Homes Ltd v Canada (Employment and Social Development)*, 2025 FC 458 aux para 17–18 [Northern Tropic]; *Luigi's Concrete Ltd c Canada (Emploi et Développement social)*, 2024 CF 1446 au para 13 [Luigi's Concrete]; *Millenium Pacific Greenhouses Partneship c Canada (Emploi et Développement social)*, 2022 CF 960 au para 54; *Farms* au para 21).

[34] Lorsque la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, le rôle d'une cour de révision est d'examiner les motifs qu'a donnés le décideur administratif et de déterminer si la décision est fondée sur « une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle » et est « justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti » (*Pepa* au para 46; *Mason* aux para 8, 64; *Vavilov* aux paras 84–85). La cour de révision doit donc se demander « si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité » (*Vavilov* au para 99, citant notamment *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 aux para 47, 74).

[35] Dans le cadre de son analyse du caractère raisonnable d'une décision, la cour de révision doit adopter une méthode qui « s'intéresse avant tout aux motifs de la décision », examiner les motifs donnés avec « une attention respectueuse » et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à sa conclusion (*Pepa* aux para 46–47; *Mason* aux para 58, 60; *Vavilov* au para 84). La cour de révision doit adopter une attitude de retenue et n'intervenir que « lorsque cela est vraiment nécessaire pour préserver la légitimité, la rationalité et l'équité du processus administratif » (*Vavilov* au para 13). La norme de la décision raisonnable, la Cour le souligne, tire toujours son origine du principe de la retenue judiciaire et de la déférence et exige que les cours de révision fassent preuve de respect envers le rôle distinct que le législateur a choisi de conférer aux décideurs administratifs plutôt qu'aux cours de justice (*Mason* au para 57; *Vavilov* aux para 13, 46, 75). En d'autres termes, l'approche que doit suivre la cour de révision appelle la retenue, surtout à l'endroit des conclusions de fait et de la pondération de la preuve. En l'absence de circonstances exceptionnelles, la cour de révision ne modifiera pas les conclusions factuelles d'un décideur administratif (*Vavilov* aux para 125–126).

[36] En ce qui concerne les questions d'équité procédurale, l'approche à adopter par les cours de révision n'a pas changé depuis l'arrêt *Vavilov* (*Vavilov* au para 23). Il a fréquemment été établi que la norme de la décision correcte est la norme de contrôle applicable pour déterminer si un décideur s'est conformé à l'obligation d'équité procédurale et aux principes de justice fondamentale (*Établissement de Mission c Khela*, 2014 CSC 24 au para 79; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12 au para 43).

[37] Cependant, la Cour d'appel fédérale a affirmé à plusieurs reprises que les questions d'équité procédurale ne requièrent pas l'application des normes de contrôle judiciaire usuelles, quoique l'exercice de révision s'apparente alors à celui de la norme de la décision correcte. Il s'agit plutôt d'une question juridique qui appelle la cour de révision à déterminer si la procédure était équitable eu égard à l'ensemble des circonstances (*Algoma Steel Inc c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 164 au para 22; *Association canadienne du contreplaqué et des placages de bois dur c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 74 au para 57; *Association canadienne des avocats en droit des réfugiés c Canada (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté)*, 2020 CAF 196 au para 35, permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée, no 39522 (5 août 2021); *Lipskaia c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 267 au para 14; *Canadian Airport Workers Union c Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale*, 2019 CAF 263 aux para 24–25; *Perez c Hull*, 2019 CAF 238 au para 18; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 au para 54 [CFCP]).

[38] Par conséquent, lorsqu'une demande de contrôle judiciaire porte sur l'obligation d'équité procédurale et sur des allégations de manquements aux principes de justice fondamentale, la véritable question n'est pas tant de savoir si la décision était « correcte ». Il s'agit plutôt de

déterminer si, compte tenu du contexte particulier et des circonstances de l'espèce, le processus suivi par le décideur administratif était équitable et a donné aux parties concernées le droit d'être entendues ainsi que la possibilité complète et équitable d'être informées de la preuve à réfuter et d'y répondre (*CFCP* au para 56; *Huang c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2018 CF 940 aux para 51–54). Il n'y a pas lieu, pour les cours de révision, de faire preuve de déférence envers le décideur sur des questions d'équité procédurale.

IV. Dispositions pertinentes

[39] Les dispositions pertinentes sont reproduites en annexe.

V. Analyse

A. *Question préliminaire : l'admissibilité de l'affidavit supplémentaire de M. Kevin LeBreton daté du 23 juin 2025*

[40] Au soutien de sa demande de contrôle judiciaire, Pêcheries LeBreton a déposé deux affidavits du copropriétaire de l'entreprise, M. Kevin LeBreton, datés du 14 juin 2024 et du 23 juin 2025. Le Ministre avance que le deuxième affidavit n'est pas recevable dans le cadre du présent pourvoi en contrôle judiciaire, puisque les événements qui y sont relatés postdatent la Décision datée d'avril 2024 et ne font donc pas partie de la preuve dont disposait le Sous-ministre adjoint.

[41] Dans cet affidavit supplémentaire, M. LeBreton explique les impacts qu'ont eus sur l'entreprise la suspension du traitement de ses demandes d'EIMT pendant l'inspection conduite

par le Ministre et l'interdiction, imposée par la Décision, d'avoir recours au PTET et au PMI pendant deux ans. Il y explique les difficultés que l'entreprise a eues à recruter de la main-d'œuvre en l'absence de la possibilité d'avoir recours au PTET et conséquemment, les pertes financières brutes — estimées à 3 millions de dollars — que l'entreprise aurait essuyées pendant la saison de pêche 2024. M. LeBreton y explique également les dommages réputationnels qu'aurait subis l'entreprise des suites de la Décision et de sa couverture médiatique. Certains travailleurs étrangers temporaires auraient également contacté l'entreprise afin de retrouver leur poste, ce que Pêcheries LeBreton a dû leur refuser en raison de la Décision. Il ne fait aucun doute que le Sous-ministre adjoint ne disposait pas de ces éléments lorsqu'il a rendu la Décision.

[42] La Cour note que, dans le premier affidavit de M. LeBreton daté de juin 2024, soit quelques mois après la Décision, ce dernier y aborde également certaines conséquences postérieures à la Décision, comme le fait qu'un client américain important refuse maintenant d'acheter les produits de Pêcheries LeBreton suivant la couverture médiatique de la Décision. Le Ministre ne soutient toutefois pas que certaines parties de ce premier affidavit soient également inadmissibles.

[43] Il est bien établi que, dans le cadre d'un contrôle judiciaire, la Cour ne peut normalement pas examiner les éléments de preuve qui n'étaient pas devant le décideur administratif (*Universal Ostrich Farms Inc c Canada (Agence d'inspection des aliments)*, 2025 CAF 147 aux para 25–26, permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée, no 41992 (6 novembre 2025); *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256 au para 14; *Tsleil-Waututh Nation c Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 128 aux para 97–98 [*Tsleil-Waututh*]; *Association des universités et collèges du Canada c Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*,

2012 CAF 22 au para 19 [*Access Copyright*]). En effet, « le but premier du contrôle judiciaire est de contrôler des décisions, et non pas de trancher, par un procès *de novo*, des questions qui n'ont pas été examinées de façon adéquate sur le plan de la preuve devant le tribunal ou la cour de première instance » (*Access Copyright* au para 19, citant *Gitxan Treaty Society c Hospital Employees' Union*, 1999 CanLII 7628 (CAF), [2000] 1 CF 135 au para 15).

[44] Il existe toutefois quelques exceptions. De nouveaux documents peuvent ainsi être admis lorsqu'ils : (i) fournissent des renseignements généraux susceptibles d'aider la cour de révision à comprendre les questions en litige; (ii) font état de vices de procédure ou de manquements à l'équité procédurale dans la procédure administrative; ou (iii) font ressortir l'absence totale de preuve dont disposait le décideur (*Tsleil-Waututh* au para 98; *Bernard c Canada (Agence du revenu)*, 2015 CAF 263 aux para 23–25, permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée, no 36834 (9 juin 2016) [*Bernard*]; *Access Copyright* au para 20; *Nshogoza c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2015 CF 1211 aux para 16–18).

[45] Lors de l'audience devant la Cour, Pêcheries LeBreton a concédé que l'affidavit supplémentaire de M. LeBreton ne tombe dans aucune de ces exceptions reconnues explicitement par la jurisprudence. Toutefois, l'entreprise met l'emphase sur le fait que la liste d'exceptions n'est pas close et que l'admission par la Cour de cet affidavit n'empiéterait pas sur le rôle du décideur administratif (*Bernard* au para 28; *Access Copyright* au para 20). À titre d'exemple d'application, elle réfère cette Cour à la décision du juge John Norris dans *Gorgulu c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2023 CF 23 aux paragraphes 24–31 [*Gorgulu*]. Elle soutient que l'affidavit est admissible afin d'informer la Cour sur les conséquences déjà subies

par l'entreprise et ainsi la guider dans le choix de la réparation appropriée en cas d'accueil du présent pourvoi en contrôle judiciaire.

[46] La Cour n'est pas convaincue par les arguments de Pêcheries LeBreton. La Cour est plutôt d'avis que l'affidavit supplémentaire de M. LeBreton est inadmissible afin d'examiner le caractère raisonnable de la Décision ou même la réparation potentielle. En effet, l'affidavit n'entre dans aucune des exceptions reconnues par la Cour d'appel fédérale. Admettre les informations qui y sont contenues, c'est-à-dire les impacts de l'inspection et de la Décision sur l'entreprise, afin d'évaluer la raisonnable de la Décision irait au-delà de ce qui incombe aux cours de révision et empièterait injustement sur le rôle qu'a attribué le Parlement aux décideurs administratifs.

[47] Par ailleurs, la décision *Gorgulu* n'appuie pas la proposition selon laquelle un affidavit contenant des informations postdatant une décision sous révision peut être admissible afin de guider le pouvoir discrétionnaire de la Cour en matière de réparation appropriée. Malgré la formulation de son paragraphe 30, une lecture globale de la décision indique que la Cour y a utilisé les parties admissibles de l'affidavit en question afin de déterminer si le traitement fait par l'agent des documents de M. Gorgulu soumis en turc et de leurs traductions en anglais était raisonnable. L'affidavit a ainsi uniquement servi dans l'analyse du caractère raisonnable de la décision en question et le jugement dans cette affaire ne contient aucune discussion quant à l'impact que l'affidavit aurait pu avoir sur la réparation appropriée. L'affidavit n'a donc pas été utilisé à cette fin. De plus, la Cour dans *Gorgulu* a ultimement ordonné que l'affaire soit renvoyée à un autre décideur pour nouvel examen.

[48] La Cour accepte que, comme le Ministre le plaide, l'affidavit supplémentaire de M. LeBreton ne fait que souligner des impacts inhérents à la Décision en vertu du régime réglementaire applicable. De plus, les paragraphes 29 à 31 du premier affidavit de M. LeBreton daté du 14 juin 2024 expliquent déjà les dommages subis par l'entreprise dans les mois suivant la Décision. L'affidavit supplémentaire ne fait que mettre à jour l'étendue de ces dommages. La fonction avouée de l'affidavit supplémentaire — soit de guider la Cour dans son évaluation de la réparation appropriée — est donc déjà remplie par l'affidavit initial de M. LeBreton et le Ministre ne s'oppose pas à l'admission de ce dernier.

[49] Ainsi, pour toutes ces raisons, la Cour conclut que l'affidavit supplémentaire de M. LeBreton est inadmissible et il n'a pas été pris en compte dans le cadre du présent jugement.

B. *L'approche adéquate est celle « violation par violation »*

[50] Par ailleurs, la Cour souscrit aux arguments du Ministre selon lesquels l'analyse de la Décision doit être conduite « violation par violation ». C'est ce qui est reflété par le régime réglementaire, qui prévoit un système de points et de justification individualisé à chacune des obligations de l'employeur employant des travailleurs étrangers temporaires. Ainsi, l'erreur qui pourrait avoir été commise par le décideur administratif quant à l'une des violations commises par une entreprise n'entachera pas nécessairement, comme le prétend Pêcheries LeBreton, l'ensemble du processus décisionnel.

[51] La Cour souligne que, dans *Farms*, le juge Peter Annis avait adopté une telle approche et renvoyé au décideur administratif l'examen d'une seule des violations commises par l'entreprise visée.

C. *Les manquements à l'équité procédurale allégués par Pêcheries LeBreton*

[52] Pêcheries LeBreton maintient dans un premier temps que la Décision du Sous-ministre adjoint a été prise en violation des exigences d'équité procédurale qui lui étaient dues, puisque l'essentiel de sa position n'a pas été transmis au décideur et qu'elle ne connaissait pas la preuve à réfuter ni n'a eu la possibilité complète et équitable d'y répondre.

(1) Le degré d'équité procédurale applicable

[53] Pêcheries LeBreton plaide que l'obligation d'équité procédurale d'EDSC dans le cadre d'une inspection sur la conformité menée en vertu du RIPR est « relativement élevée ». Le Ministre répond quant à lui que les obligations d'équité procédurale sont enchâssées dans le RIPR et que, dans la mesure où le décideur administratif respecte le cadre réglementaire, son obligation d'équité procédurale sera nécessairement respectée.

[54] Pour les motifs qui suivent, la Cour est d'avis que, dans les circonstances, le degré d'équité procédurale auquel Pêcheries LeBreton avait droit se situe à un niveau moyennement élevé sur le spectre de l'équité procédurale.

[55] L'équité procédurale exige que les personnes visées par une décision aient la possibilité de présenter entièrement et équitablement leur position et aient droit à ce que la décision soit prise à la suite d'un processus équitable, impartial et ouvert, et adapté au contexte légal, institutionnel et social de la décision (*Vavilov* au para 127; *Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 1999 CanLII 699 (CSC), [1999] 2 RCS 817 au para 28 [Baker]; *Foster Farms LLC c Canada (Diversification du commerce International)*, 2020 CF 656 au para 44 [Foster Farms]). Il est bien établi que les exigences de l'obligation d'équité procédurale en *common law* sont « éminemment variables », intrinsèquement souples et tributaires du contexte (*R c Nahanee*, 2022 CSC 37 au para 53; *Vavilov* au para 77; *Baker* aux para 21–22; *Contrevenant no 10 c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 150 au para 30 [Contrevenant no 10]; *CFCP* au para 40; *Canada (Procureur général) c Sketchley*, 2005 CAF 404 au para 113; *Foster Farms* au para 43). L'obligation d'équité procédurale « ne réside pas dans un ensemble de règles adoptées » (*Green c Société du Barreau du Manitoba*, 2017 CSC 20 au para 53).

[56] L'analyse de l'étendue de l'obligation d'équité procédurale d'un décideur administratif comporte l'examen des cinq facteurs contextuels non exhaustifs énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Baker*, à savoir : 1) la nature de la décision recherchée et le processus suivi par l'organisme public pour y parvenir; 2) la nature du régime législatif et les dispositions législatives précises en vertu desquelles agit l'organisme public; 3) l'importance de la décision pour les personnes visées; 4) les attentes légitimes de la personne qui conteste la décision; et 5) les choix de procédure que l'organisme fait lui-même et la nature du respect dû à l'organisme (*Vavilov* au para 77; *Congrégation des témoins de Jéhovah de St-Jérôme-Lafontaine c Lafontaine (Village)*, 2004 CSC 48 au para 5; *Baker* aux para 23–27; *Foster Farms* au para 45).

Cette liste n'est toutefois pas exhaustive (*Baker* au para 28). La nature et l'étendue de l'obligation fluctuent en fonction du contexte particulier et des diverses situations factuelles examinées par le décideur administratif, ainsi que de la nature des différends à trancher (*Baker* aux para 25–26). Autrement dit, la question de savoir si une décision respecte les principes d'équité procédurale doit être tranchée au cas par cas.

[57] Il est vrai que l'obligation d'équité procédurale en *common law* peut être écartée, modifiée ou complétée par des dispositions législatives régissant la procédure que doit suivre un décideur administratif, notamment par les termes exprès de la loi ou par déduction nécessaire (*Ocean Port Hotel Ltd c Colombie-Britannique (General Manager, Liquor Control and Licensing Branch)*, 2001 CSC 52 aux para 19–22 [*Ocean Port*]). Toutefois, de façon générale, lorsque confrontés à des lois muettes ou ambiguës, « les tribunaux hésiteront à présumer que les législateurs avaient l'intention d'édicter des procédures contraires à ce principe [d'équité procédurale] » (*Ocean Port* au para 21).

[58] La Cour reconnaît que le RIPR prévoit un régime complet et détaillé quant à la procédure à suivre lors d'une inspection de conformité. Ici, Pêcheries LeBreton ne soutient pas que le Ministre ait fait défaut de suivre la procédure réglementaire. L'entreprise maintient plutôt qu'elle n'a pas pu présenter entièrement et équitablement sa position au décideur, puisque ses Observations n'ont pas été communiquées au Sous-ministre adjoint, et ce, bien que la procédure réglementaire apparaisse avoir été dûment suivie. Or, à ce sujet, il n'y a rien dans la LIPR ou le RIPR qui permettrait de croire que le législateur ait voulu écartier le principe substantif d'équité procédurale de *common law*. Au contraire, le régime réglementaire renforce l'importance de tenir compte des justifications et observations de l'entreprise visée. Pour ces raisons, la Cour

n'accepte pas la proposition du Ministre voulant que l'obligation d'équité procédurale soit cristallisée dans son entièreté dans le RIPR et qu'il suffise que le décideur administratif suive le cadre réglementaire pour en assurer le respect. Bien que le RIPR prévoie la procédure à suivre par le décideur, l'étendue de l'obligation d'équité procédurale qui lui incombe est complétée par la *common law*.

[59] La Cour se tourne maintenant vers les facteurs à considérer pour établir le degré d'équité procédurale applicable. Le premier facteur de l'arrêt *Baker* porte sur la nature de la décision recherchée et le processus suivi pour y parvenir. Plus un processus administratif (et une décision) ressemble à un processus judiciaire, plus le degré d'équité procédurale sera élevé (*Baker* au para 23). En l'espèce, l'imposition d'une SAP ne vise pas la punition, mais bien la conformité avec le cadre réglementaire (article 209.94 du RIPR). Ce faisant, l'entreprise visée n'est donc pas susceptible d'être stigmatisée par l'imposition d'une pénalité administrative au même titre qu'elle aurait pu l'être si elle avait été condamnée pour des infractions de nature pénale (*Contrevenant no. 10* au para 31). De plus, la nature du processus d'inspection menant à la Décision ne s'apparente pas à un processus judiciaire. Le RIPR ne prévoit aucune des étapes qui caractérisent une procédure judiciaire, comme le dépôt d'éléments de preuve, la possibilité de procéder à des contre-interrogatoires ou le droit d'être entendu dans une procédure contradictoire (*Contrevenant no. 10* au para 36). Enfin, de par la structure du RIPR, le Ministre conserve un certain pouvoir discrétionnaire, notamment celui de juger si les violations sont justifiées et si une divulgation volontaire n'est pas acceptable en fonction de plusieurs facteurs (paragraphe 209.991(3) du RIPR). Tous ces éléments font donc pencher la balance vers l'extrémité inférieure de l'échelle de l'équité procédurale.

[60] Le deuxième facteur a trait au rôle de la décision au sein du régime législatif, au libellé même de la loi ou du règlement et au contexte institutionnel et social (*Baker* aux para 22, 28). En l'espèce, le RIPR prévoit explicitement la possibilité pour l'employeur de justifier les violations commises (paragraphe 209.3(3) à 209.3(5) du RIPR) et de présenter des observations en réponse à l'avis de décision provisoire (article 209.994 du RIPR). Ces éléments renforcent l'existence pour l'entreprise de droits de participation substantifs dans le cadre de l'inspection. De plus, l'inspection aboutit à une décision contraignante pour l'entreprise qui ne bénéficie pas de droit d'appel (*Baker* au para 24). L'entreprise visée par une telle décision dispose uniquement d'une possibilité de contrôle judiciaire devant cette Cour, laquelle n'est pas automatique puisque soumise préalablement à l'autorisation d'un juge (paragraphe 72(1) de la LIPR). Un tel contexte suggère donc l'exigence d'un degré relativement élevé d'équité procédurale et de solides protections procédurales.

[61] Le troisième facteur de l'arrêt *Baker* concerne l'importance de la décision pour les personnes visées. En général, plus la décision est importante pour la personne visée, plus le degré d'équité procédurale exigé sera élevé (*Baker* au para 25). Tel que le Ministre l'a souligné lors de sa plaidoirie, Pêcheries LeBreton est une entreprise et ce facteur se rapporte à l'importance de la décision pour la vie des personnes visées, comme les situations où la liberté, la capacité de travailler ou le risque de préjudice physique d'une personne sont en jeu. En l'espèce, la Décision concerne des intérêts économiques et n'a pas d'incidence sur des droits fondamentaux, ce qui mitige le degré d'obligation d'équité procédurale applicable en l'espèce (*Contrevenant no. 10* aux para 33–34; *Shelburne Elver Limited v Canada (Attorney General)*, 2025 FC 566 au para 52; *Organigram Inc c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1075 au para 65; *Foster Farms* au para 49).

[62] Contrairement à ce que plaide Pêcheries LeBreton, la Cour ne voit pas de raison « d'adapter » ce troisième critère vu la nature saisonnière de l'entreprise. Néanmoins, la Cour reconnaît que les conséquences d'une décision de non-conformité au RIPR sont significatives pour une entreprise. En effet, un employeur qui fait l'objet d'une inspection dans le cadre du PTET s'expose à une SAP substantielle pouvant s'élever jusqu'à un million de dollars. Il peut aussi être assujéti à une interdiction d'utiliser le PTET et le PMI qui peut être permanente et voir le traitement de ses demandes d'EIMT suspendu pendant la durée de l'inspection (*Baker* au para 24). L'employeur peut également voir son nom et son adresse être rendus publics sur une liste d'employeurs trouvés non conformes et affichée sur le site web d'IRCC et ce faisant, subir des dommages réputationnels importants. La preuve démontre que, dans les circonstances, Pêcheries LeBreton a effectivement été l'objet de plusieurs de ces mesures. Tous ces éléments militent pour la reconnaissance d'un degré d'équité procédurale se situant à un niveau moyen (*Contrevenant no. 10* au para 35).

[63] Les quatrième et cinquième facteurs énoncés dans l'arrêt *Baker* réfèrent aux attentes légitimes de la personne qui conteste la décision administrative (*Baker* au para 26) et au processus du décideur et au choix des procédures dans un cas donné (*Baker* au para 27). En l'espèce, le RIPR prévoit explicitement les mécanismes procéduraux et, bien que le Ministre dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans sa prise de décision, cette discrétion ne s'étend pas aux choix des procédures appropriées dans les circonstances. En effet, tel que discuté aux paragraphes [58] et [60], le régime d'inspection et de conformité prévu au RIPR est détaillé et exhaustif et prévoit des droits de participation substantifs au processus. Il est assurément de nature à susciter des attentes légitimes de la part des entreprises visées, notamment quant au droit

que leurs observations et réponses soient dûment considérées. Ces deux derniers facteurs commandent donc un degré plus élevé d'équité procédurale.

[64] Après avoir soupesé les facteurs énoncés dans l'arrêt *Baker*, la Cour conclut que, dans les circonstances, le degré d'équité procédurale auquel Pêcheries LeBreton avait droit se situe à un niveau moyennement élevé.

[65] Dans *Luigi's Concrete et Farms*, mes collègues s'appuyaient sur la décision *Frankie's Burgers Lougheed Inc c Canada (Emploi et Développement social)*, 2015 CF 27 [*Frankie's Burgers*] pour conclure que le degré d'équité procédurale applicable à une décision rendue suivant une inspection de conformité menée en vertu du RIPR était « relativement faible ». Avec égards, la Cour ne partage pas cette analyse. *Frankie's Burgers* portait sur une décision d'EDSC refusant d'émettre une EIMT, soit une fonction qui relève du premier rôle confié au Ministre dans le cadre du PTET. Or, il s'agit là d'une situation fort différente d'une décision qui résulte d'une inspection de conformité, comme c'est le cas dans le présent dossier, et comme c'était le cas dans *Luigi's Concrete et Farms*. Dans l'exercice de ce second rôle que lui attribue le RIPR, le Ministre doit déterminer si un employeur ayant reçu une EIMT positive se conforme aux conditions que le PTET et le régime réglementaire applicable lui imposent.

[66] Dans *Frankie's Burgers*, le juge Paul S. Crampton (alors juge en chef de la Cour) avait conclu que le degré d'équité procédurale applicable au processus d'évaluation des demandes d'EIMT était faible, car (i) la structure du processus d'évaluation des EIMT est loin d'avoir un caractère judiciaire, (ii) les entreprises qui essuient un refus peuvent simplement soumettre une autre demande, et (iii) les refus à l'égard des demandes d'EIMT sont sans répercussions

négatives marquées sur les employeurs, au sens qu'ils n'ont pas de « conséquences graves et permanentes » ou un « effet important » (*Frankie's Burgers* au para 73). Or, aucune des raisons retenues dans *Frankie's Burgers* ne s'applique à une décision relative non pas à une demande d'EIMT mais bien à un défaut de se conformer aux conditions du PTET. Il est indéniable que le contexte factuel et la nature d'une décision administrative rendue suite à une inspection de conformité sont fort différents.

(2) La suffisance du Mémoire transmis au Sous-ministre adjoint d'EDSC

[67] S'appuyant sur la décision *Ayr Motors Express Inc c Canada (Emploi, Développement de la main-d'œuvre et Travail)*, 2017 CF 514 [Ayr], Pêcheries LeBreton maintient qu'elle n'a pas pu présenter ses Observations au décideur — soit le Sous-ministre adjoint — parce que le Mémoire préparé par les agents d'EDSC à son attention ne présentait pas l'essentiel de sa position.

[68] La Cour souscrit à la position commune des parties selon laquelle, étant donné que le Sous-ministre adjoint s'est trouvé à accepter, dans sa Décision, la recommandation d'EDSC figurant dans le Mémoire, ce Mémoire fait partie, avec l'Avis de décision finale, des motifs de la Décision du Sous-ministre adjoint. En fait, c'est dans le Mémoire que se trouve l'essence de l'analyse retenue par le Sous-ministre adjoint. Aussi, le caractère raisonnable de sa Décision doit-il être examiné à la lumière non seulement de l'Avis de décision finale du 15 avril 2024 mais également de ce Mémoire.

[69] Le Ministre soutient qu'un parallèle peut être fait avec la jurisprudence constante de cette Cour en immigration selon laquelle les notes du système mondial de gestion des cas — le SMGC — font partie des motifs de la décision d'un agent d'immigration. Selon Pêcheries LeBreton, ce parallèle n'est pas parfait, car l'exigence de justification des agents d'immigration dans les bureaux de visa est passablement moindre en raison du haut volume de demandes que ces agents doivent traiter sur une base quotidienne, alors que la présente Décision est le résultat d'un processus d'enquête ciblé s'étant déroulé sur plusieurs mois.

[70] Malgré cette nuance de Pêcheries LeBreton, la position des parties est conforme à la jurisprudence de cette Cour dans des contextes comparables. Par exemple, en matière d'exemption ministérielle [*ministerial relief*, en anglais] (article 42.1 de la LIPR), lorsque le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile adopte les recommandations de l'ASFC, le mémorandum préparé par l'ASFC constitue les motifs de la décision ministérielle (*Dhaliwal v Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2025 FC 1967 au para 14; *Popov v Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2025 FC 1815 au para 20; *Abdulimiti v Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2024 FC 1960 au para 21 B.; *Al Yamani c Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2022 CF 1276 aux para 72, 75; *Hameed c Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2015 CF 1353 au para 25). Le même principe a aussi été retenu lorsque le ministre des Affaires étrangères adopte l'opinion d'Affaires mondiales Canada de ne pas recommander de retirer le nom d'un individu d'une liste imposant des restrictions à ses activités en raison de ses liens avec la Russie (*Melnichenko v Canada (Foreign Affairs)*, 2025 FC 1185 aux para 19, 33).

[71] Cela dit, le Ministre ne partage pas la position de Pêcheries LeBreton voulant que la Décision se limite strictement au Mémoire et à l'Avis de décision finale, et que la Cour doive faire complètement abstraction du reste du dossier afin d'en évaluer la raisonnable. Selon le Ministre, une telle approche contrevient à la présomption, bien établie en jurisprudence, à l'effet qu'un décideur est présumé avoir soupesé et examiné toute la preuve au dossier afin de rendre sa décision (*Kanagendren c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2015 CAF 86 au para 36, permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée, no 36508 (19 novembre 2015)). Or, soutient-il, Pêcheries LeBreton n'a apporté aucune preuve à l'effet contraire qui aurait permis de renverser la présomption.

[72] La Cour n'est pas convaincue par les arguments du Ministre. Avec égard, dans les circonstances de la présente affaire, la preuve au dossier oblige à conclure que le Sous-ministre adjoint n'a consulté que le Mémoire préparé à son attention par les agents d'EDSC pour rendre sa Décision et émettre son Avis de décision finale. D'abord, la Cour observe que, si le décideur avait généralement pour habitude de consulter l'entièreté du dossier, les agents n'auraient probablement pas pour consigne de préparer un tel Mémoire. Dans *Ayr*, l'avocat du Ministre a ainsi reconnu que le seul document que le Ministre possédait pour fonder sa décision était le mémoire (*Ayr* au para 24). De la même manière, dans le mémoire régional du début avril 2024 envoyé par EDSC à M. James, il y était indiqué ce qui suit : « *If you approve, this file will be transferred to INS-NHQ, and a memorandum to the Assistant Deputy Minister for decision will be submitted* » [en anglais dans l'original; soulignements ajoutés]. Ainsi, il appert que seul le Mémoire a été soumis au Sous-ministre adjoint pour décision. Par ailleurs, il n'y a aucune indication au dossier qui démontre ou même suggère que le Sous-ministre adjoint aurait consulté quelque autre élément du dossier pour arriver à sa Décision.

[73] Certes, le fait que le Sous-ministre adjoint se soit basé sur le Mémoire plutôt que sur l'entièreté du dossier pour rendre la Décision n'est pas fatal en soi. La Cour suprême du Canada reconnaît depuis longtemps qu'un décideur administratif n'est pas tenu de s'acquitter personnellement de toutes les tâches qui lui sont confiées par la loi et qu'il peut déléguer à du personnel administratif le soin d'accomplir certaines tâches dont dépend nécessairement la prise de décision éclairée, comme par exemple, la cueillette et l'analyse de la preuve (*Contrevenant no. 10* au para 41; *Ayr* au para 25). Ce qui est essentiel, c'est que la personne désignée par la loi ou le règlement pour prendre une décision soit celle qui prenne la décision, après s'être penchée personnellement sur le dossier et avoir pris suffisamment connaissance de tous les aspects de la question litigieuse, et ce, bien qu'elle fasse siennes les recommandations qui ont pu lui être faites (*Contrevenant no. 10* au para 43).

[74] Pour respecter l'équité procédurale, un mémoire transmis au décideur doit donc rapporter fidèlement l'essence des prétentions de la partie visée pour que le décideur puisse ultimement prendre une décision raisonnable qui tienne compte de l'ensemble de la preuve. En d'autres mots, lorsque, comme en l'espèce, le décideur se base uniquement sur un mémoire pour rendre sa décision, la question de l'équité procédurale s'apprécie à travers deux questions clés : (i) le décideur a-t-il reçu suffisamment d'informations pour évaluer correctement la question?; et (ii) les informations omises du mémoire étaient-elles importantes pour rendre la décision? (*Northern Tropic* au para 29).

[75] Dans l'addenda au Mémoire, chacune des violations constatées chez Pêcheries LeBreton est analysée individuellement. On y explique les échanges intervenus avec Pêcheries LeBreton, notamment en lien avec le constat des violations et la possibilité de justification. On y

indique que les justifications de l'employeur ne sont pas acceptées en référence aux échanges intervenus en octobre et décembre 2023. Ensuite, sous la rubrique « Possibilité de présenter des observations écrites », on explique qu'un Avis de décision provisoire a été donné à Pêcheries LeBreton, que l'entreprise a fourni ses Observations et qu'un examen objectif a été tenu.

[76] Bien que l'addenda au Mémoire et la Décision mentionnent le fait que Pêcheries LeBreton a fourni ses Observations écrites le 15 mars 2024 suivant l'Avis de décision provisoire, force est de constater qu'il n'y est fait aucune mention du contenu de ces Observations. Il faut donc se demander si le Sous-ministre adjoint a néanmoins reçu l'essentiel de la position de Pêcheries LeBreton et si les informations omises du Mémoire, soit celles contenues dans les Observations, étaient importantes pour rendre la Décision.

[77] En ce qui a trait aux violations en lien avec (i) le salaire, (ii) le respect des lois sur le paiement des congés fériés, et (iii) la conservation des documents pour la période prescrite par le RIPR, la Cour estime que l'essentiel de la position de Pêcheries LeBreton quant à ces trois violations se retrouve dans le Mémoire. En effet, dans ses Observations, Pêcheries LeBreton ne fait que réitérer ce qu'elle avait précédemment indiqué dans sa lettre d'octobre 2023 et le Mémoire fait référence à la substance des échanges d'octobre 2023 dans sa considération de la possibilité offerte à Pêcheries LeBreton de fournir une justification. Les Observations n'apportent donc pas de nouveaux éléments.

[78] L'analyse menée dans le Mémoire adopte la même structure quant à la violation en lien avec (v) l'obligation de faire des efforts raisonnables afin de fournir un lieu de travail

exempt de violence. L'enjeu à ce chapitre tourne autour d'un certain Christopher, superviseur, au sujet de qui les travailleurs étrangers temporaires se seraient plaints à EDSC.

[79] Dans ses Observations, Pêcheries LeBreton note d'abord qu'aucune plainte officielle n'a été formulée contre Christopher de sorte qu'il n'était pas indiqué de tenir une enquête interne sur cet employé. L'entreprise indique néanmoins avoir rencontré l'employé en juin 2023 (soit avant l'inspection), puis en août 2023 suivant les premiers constats d'EDSC suite aux témoignages des travailleurs étrangers temporaires. Or, le Mémoire se contente plutôt d'affirmer qu'il n'y a « aucune indication » que les dirigeants de l'entreprise aient consulté le rapport des rencontres internes avec Christopher, indiquant que ceux-ci auraient simplement affirmé « que le document existe et est rangé quelque part ». Cela, à son tour, démontrerait de la part de l'employeur « un désintérêt total et une extrême négligence quant à ses obligations ». Pourtant, en annexe à ses Observations, Pêcheries LeBreton a justement joint le rapport des deux rencontres tenues avec Christopher et on peut y voir que M. Duguay, directeur financier et représentant de l'entreprise lors de la cinquième inspection, l'a signé. L'entreprise indique aussi dans ses Observations que Christopher n'est plus à son emploi depuis août 2023, un élément important afin d'évaluer la conduite de l'entreprise, mais qui n'est pas mentionné dans le Mémoire.

[80] Dans ses Observations, Pêcheries LeBreton a également transmis des photos démontrant que sa Politique contre les abus et les mauvais traitements [Politique] se trouve dans les salles à manger des travailleurs étrangers temporaires et que l'entreprise a installé dans l'usine des affiches encourageant les dénonciations de situations de violence et de harcèlement, ainsi qu'une copie de la diapositive présentée lors de la séance de formation aux travailleurs étrangers

temporaires expliquant comment remplir une plainte de harcèlement. Encore une fois, ces éléments ne sont aucunement mentionnés dans le Mémoire.

[81] Il est vrai que le Mémoire n'avait pas à inclure chacune des observations soumises par Pêcheries LeBreton. Toutefois, un examen du Mémoire oblige la Cour à conclure que l'essence de la position de Pêcheries LeBreton sur la violation la plus significative qu'on lui reprochait n'a pas été portée à l'attention du Sous-ministre adjoint. Ces informations étaient manifestement pertinentes pour le Sous-ministre adjoint afin qu'il puisse déterminer adéquatement si Pêcheries LeBreton avait respecté son obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence.

[82] Aux yeux de la Cour, il s'agit d'un cas qui se situe quelque part entre ceux des affaires *Ayr* et *Northern Tropic*. Dans la première affaire, *Ayr*, le juge René LeBlanc (tel qu'il l'était alors) a souligné que le mémoire en cause ne mentionnait « aucune observation de la demanderesse, que ce soit de façon résumée ou autrement, ni d'analyse de ces observations, peu importe sa forme » (*Ayr* au para 25), ce qui n'est pas le cas ici. À l'inverse, dans *Northern Tropic*, le juge Russel W. Zinn a conclu que le mémoire « résumait adéquatement les faits pertinents » en lien avec la violation de l'obligation du RIPR en cause et que les informations omises du mémoire « n'étaient pas déterminantes » [TRADUCTION] (*Northern Tropic* au para 30). La Cour estime en l'espèce que, si le Mémoire n'a pas complètement fait fi des Observations de Pêcheries LeBreton, il en a cependant ignoré plusieurs composantes pertinentes. En d'autres termes, Pêcheries LeBreton a eu l'occasion de faire part de ses Observations à EDSC mais, en ce qui a trait à la violation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de

travail exempt de violence, ces observations ne se sont pas rendues jusqu'au Sous-ministre adjoint.

[83] Considérant (i) que le degré d'équité procédurale applicable à une enquête administrative sur la conformité au RIPR est moyennement élevé, (ii) que la réponse de Pêcheries LeBreton à l'Avis de décision provisoire constituait la dernière occasion de l'entreprise de faire valoir ses observations, et (iii) que la violation de l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence est celle qui engendre les conséquences les plus graves pour l'entreprise — soit l'interdiction d'avoir recours aux programmes pour deux ans et une SAP de 350 000 \$ sur un montant total de 365 750 \$ —, la Cour conclut que le processus décisionnel ayant mené à la Décision n'a pas respecté les exigences d'équité procédurale en ce qui a trait à la violation (v).

[84] Ceci suffit pour invalider la Décision en ce qui concerne la violation de l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence.

(3) La possibilité de connaître la preuve à réfuter et d'y répondre

[85] Pêcheries LeBreton soutient également qu'elle ne connaissait pas la preuve à réfuter et n'a donc pas eu une possibilité complète et équitable d'y répondre, en particulier en lien avec la violation quant à l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence. Elle se base sur le fait que la demande de justification du 15 décembre 2023 porte essentiellement sur le contenu de la Politique de Pêcheries LeBreton ainsi que sur l'accessibilité des informations concernant les personnes pouvant être contactées en cas d'abus

ou de harcèlement, mais n'aborde pas les plaintes portées contre Christopher. C'est seulement dans l'Avis de décision provisoire qu'EDSC en fait mention par écrit pour la première fois.

[86] Il est vrai que la demande de justification de décembre 2023 ne fait pas directement mention des plaintes formulées par certains travailleurs étrangers temporaires à l'encontre de Christopher. Toutefois, ces inquiétudes ont été soulevées par l'Agente d'EDSC dans ses échanges avec l'entreprise lors de la cinquième inspection, notamment en août, septembre et décembre 2023. L'Avis de décision provisoire en fait mention et l'entreprise a eu l'occasion de fournir ses Observations en réponse à cet avis. La Cour n'est donc pas convaincue qu'il y ait eu un manquement à l'équité procédurale sous ce volet, car Pêcheries LeBreton connaissait les allégations de non-respect des conditions du RIPR et a eu la possibilité de fournir des observations relativement à ces plaintes, ce qu'elle a d'ailleurs fait.

[87] En d'autres mots, Pêcheries LeBreton a reçu des communications et des lettres exposant les réserves de l'Agente d'EDSC, notamment quant au comportement de Christopher, pouvait communiquer directement avec celle-ci, y compris par téléphone, et a eu de nombreuses occasions de fournir des renseignements et des observations par écrit au cours du processus d'inspection. Ainsi, Pêcheries LeBreton connaissait la preuve à réfuter et a eu de nombreuses occasions de répondre aux réserves de l'Agente d'EDSC (*Luigi's Concrete* au para 19).

[88] L'entorse aux règles de l'équité procédurale se situe à un autre niveau, soit le défaut du Sous-ministre adjoint d'avoir été dûment informé, dans le cadre de sa prise de décision, de l'essentiel des Observations de Pêcheries LeBreton quant à la violation de l'obligation de l'entreprise de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence.

D. *La caractère raisonnable de la Décision*

[89] Vu la conclusion à laquelle en est arrivée la Cour quant au manquement à l'équité procédurale, il n'est pas nécessaire d'aborder la question du caractère raisonnable de la Décision eu égard à la violation de l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence. Le manquement à l'équité procédurale suffit pour casser la Décision eu égard à cette violation.

[90] Toutefois, la Cour doit déterminer si la Décision est raisonnable en ce qui concerne les autres violations reprochées à Pêcheries LeBreton en lien avec (i) le salaire, (ii) le respect des lois sur le paiement des congés fériés, et (iii) la conservation des documents pour la période prescrite par le RIPR.

[91] La Cour s'arrête un instant pour rappeler qu'en ce qui a trait à la violation relative à (iv) la disponibilité du guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires, le Ministre a déjà admis que la Décision à ce chapitre était déraisonnable et devait être retournée au décideur. La Cour observe que le Mémoire indique que « l'employeur n'a pas fourni la preuve que le pamphlet a été mis à la disposition des [travailleurs étrangers temporaires] dans la salle à manger », alors qu'en annexe à ses Observations, Pêcheries LeBreton a fourni des photographies montrant que ces guides sont bel et bien mis à la disposition des travailleurs étrangers

temporaires dans les aires communes. Le raisonnement du décideur n'est donc aucunement supporté par la preuve et, ce faisant, manifestement déraisonnable.

- (1) La suffisance des motifs et le caractère transparent, intelligible et justifié de la Décision

[92] Pêcheries LeBreton prétend que la Décision ne respecte pas le paragraphe 209.996(4) du RIPR en ce que le Sous-ministre adjoint n'aurait pas fourni les faits pertinents ni les motifs pour étayer la conclusion selon laquelle Pêcheries LeBreton n'avait pas respecté les conditions du RIPR, et que ce manquement n'était pas justifié en vertu du RIPR. Pêcheries LeBreton ajoute que la Décision ne se justifie pas au regard des faits et que le décideur n'a pas tenu compte d'éléments de preuve pertinents.

[93] La Cour n'est pas d'accord. Bien au contraire, la Décision respecte l'alinéa 209.996(4)b du RIPR, lequel prévoit que l'Avis de décision finale doit comprendre « la condition qui n'a pas été respectée par l'employeur de même que la disposition mentionnée dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2, les faits pertinents liés à la violation et les motifs de la conclusion ». Cette exigence doit être analysée à la lumière du contexte réglementaire. En l'espèce, il y a eu maints échanges entre les parties, échelonnés sur environ 10 mois. L'Avis de décision provisoire est particulièrement détaillé sur les allégations qui sont reprochées à l'entreprise et sur les raisons pour lesquelles ses justifications ne sont pas acceptables selon EDSC. À la lumière du processus, auquel Pêcheries LeBreton a eu amplement l'opportunité de participer, la Cour est d'avis que la Décision énonce suffisamment « les faits pertinents liés à la violation et les motifs de la conclusion » pour que l'entreprise en comprenne les fondements.

[94] La Décision, lorsque lue en conjonction avec le Mémoire, est raisonnable, détaillée, intelligible et cohérente au regard de la preuve dont le Sous-ministre adjoint disposait. En ce qui concerne la violation en lien avec (i) les salaires, Pêcheries LeBreton a reconnu que le système « de punch » en place n'était pas fiable de sorte que des erreurs s'étaient glissées dans les paies des travailleurs étrangers temporaires. Bien que l'entreprise ait entièrement indemnisé les travailleurs étrangers temporaires affectés par l'erreur et entrepris de la formation à l'égard de son personnel, le Sous-ministre adjoint a conclu que les efforts mis en place par l'entreprise pourraient ne pas suffire à prévenir d'autres violations ou n'avaient peut-être pas été faits en temps opportun. Une SAP de 1000 \$ a été imposée sous ce chef.

[95] Quant à la violation en lien avec (ii) la rémunération des congés fériés conformément aux lois fédérales et provinciales, le Sous-ministre adjoint a conclu qu'il aurait été possible pour l'entreprise de faire plus et les efforts mis en place par l'entreprise pourraient ne pas suffire à prévenir d'autres violations ou n'avaient peut-être pas été faits en temps opportun. Une SAP de 7000 \$ a été imposée sous ce chef.

[96] Finalement, en ce qui a trait à la violation en lien avec (iii) la conservation des documents, l'entreprise a admis ne pas avoir conservé les documents requis pour la période réglementaire. Cette obligation est importante, car « [l]es renseignements documentés sont de loin les éléments de preuve les plus fiables sur de longues périodes, comme six ans » (*Farms* au para 39). Une SAP de 750 \$ a été imposée sous ce chef.

[97] La Cour considère que ces trois déterminations sont raisonnables. À la lumière du Mémoire, il est possible de comprendre le fil du raisonnement du Sous-ministre adjoint pour

en arriver à ses conclusions. L'attribution de points aux diverses violations fait nécessairement l'objet d'un certain pouvoir discrétionnaire de la part du décideur. Lors d'un contrôle judiciaire, le rôle de cette Cour n'est pas de réévaluer la preuve au dossier ni de substituer ses propres conclusions à celles des agents d'EDSC ou du Sous-ministre adjoint. Ces derniers, dans la mesure où ils exercent leurs pouvoirs conformément à la loi, disposent d'une large discrétion lorsqu'ils prennent des décisions en vertu de la LIPR et du RIPR, et leurs décisions ont droit à un haut degré de déférence de la part de la Cour compte tenu de leur expertise spécialisée.

VI. Réparation appropriée

[98] Dans ses conclusions, Pêcheries LeBreton demande à la Cour d'annuler la Décision et de déclarer que Pêcheries LeBreton s'est conformée aux dispositions de la LIPR et du RIPR dans le cadre du dossier d'enquête SGCI I-60624-D9V8N. Subsidiairement, Pêcheries LeBreton demande à cette Cour d'annuler la Décision et de renvoyer le dossier à EDSC pour le réexamen de l'affaire par un autre décideur.

[99] Avec égards, il ne s'agit pas d'une situation où la Cour peut énoncer la conclusion déclaratoire souhaitée par Pêcheries LeBreton. Il est vrai que, dans *Vavilov*, la Cour suprême du Canada a souligné qu'une cour de révision possède une certaine discrétion quant à la réparation à accorder lorsqu'elle casse une décision incorrecte ou déraisonnable, la majorité y allant d'une mise en garde contre le « va-et-vient interminable de contrôles judiciaires et de nouveaux examens » (*Vavilov* aux para 140–142). Ainsi, il peut parfois être indiqué de refuser de renvoyer une affaire à un décideur administratif « lorsqu'il devient évident aux yeux de la cour, lors de son contrôle judiciaire, qu'un résultat donné est inévitable, si bien que le renvoi de l'affaire ne

servirait à rien » (*Vavilov* au para 142; *Mobil Oil Canada Ltd c Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers*, 1994 CanLII 114 (CSC), [1994] 1 RCS 202 aux pp 228–230; *Entertainment Software Association c Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique*, 2020 CAF 100 aux para 99–100 [*Société canadienne des auteurs CAF*], confirmé dans *Société canadienne des auteurs CSC*). Ceci peut aussi être le cas lorsque la correction de l’erreur n’aurait pas modifié le résultat existant et n’aurait aucune conséquence pratique, et qu’une seule conclusion est en fait possible (*Mines Alerte Canada c Canada (Pêches et Océans)*, 2010 CSC 2 au para 52; *Farrier c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 25 au para 31; *Robbins c Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 24 aux para 16–22 [*Robbins*]). Cette discrétion d’accorder ou de ne pas accorder de réparation existe tant dans le contexte d’erreurs au niveau de l’équité procédurale qu’en présence d’erreurs substantives (*Société canadienne des auteurs CAF* au para 99).

[100] Toutefois, a précisé la Cour suprême du Canada, ce pouvoir discrétionnaire en matière de réparation doit être exercé avec retenue, car le choix de la réparation doit notamment « être guidé par la raison d’être de l’application de [la norme de la décision raisonnable], y compris le fait pour la cour de révision de reconnaître que le législateur a confié le règlement de l’affaire à un décideur administratif, et non à une cour » (*Vavilov* au para 140). Ainsi, lorsque la décision contrôlée ne peut être confirmée par la cour de révision, il conviendra, la plupart du temps, de renvoyer l’affaire au décideur pour qu’il revoie sa décision, à la lumière des motifs donnés par la cour, et détermine alors s’il arrive au même résultat ou à un résultat différent (*Vavilov* au para 141; *Société canadienne des auteurs CAF* au para 99; *Robbins* au para 17). En somme, le seuil à atteindre pour décider de ne pas remettre l’affaire au décideur administratif lorsque sa

décision est jugée erronée ou déraisonnable est élevé (*Canada (Procureur général) c Zalys*, 2020 CAF 81 au para 104; *D'Errico c Canada (Procureur général)*, 2014 CAF 95 aux para 14–17).

[101] La discrétion des cours de révision de ne pas retourner au décideur administratif une décision qui serait entachée d'une atteinte à l'équité procédurale (ou qui serait déraisonnable) doit s'exercer soigneusement, avec prudence et parcimonie, et se limiter aux rares cas où le contexte ne peut qu'inéluctablement mener à un seul résultat et où l'issue ne laisse aucun doute (*Paulo c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2020 CF 990 au para 50). Ces situations feront plutôt figure d'exceptions, et encore davantage lorsque la Cour invalide une décision pour des motifs d'entorse à l'équité procédurale.

[102] Les brèves remarques faites par la Cour suprême du Canada dans *Vavilov* sur l'exercice du pouvoir discrétionnaire en matière de réparation ne constituent pas une ouverture faite aux cours de révision pour se substituer au décideur administratif et s'immiscer dans le mérite de la décision à rendre, s'il est concevable que le décideur puisse arriver à une décision à la fois différente et raisonnable.

[103] Il est possible que, même après avoir pris connaissance des présents motifs sur l'erreur commise par le Sous-ministre adjoint (ou par EDSC) et des Observations de Pêcheries LeBreton qui ne se sont pas rendues au Sous-ministre adjoint, un nouveau décideur administratif puisse néanmoins raisonnablement reconduire la même décision. Cependant, ce nouveau décideur administratif pourrait aussi arriver à une conclusion différente, plus favorable à Pêcheries LeBreton, notamment en ce qui a trait à la sanction à imposer le cas échéant. C'est au Ministre, et non à la Cour, qu'il revient de faire une telle détermination.

[104] En l'espèce, il appartient donc à un autre sous-ministre adjoint d'EDSC de mener une nouvelle évaluation des violations en lien avec (iv) la disponibilité du guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires, et (v) l'obligation de faire des efforts raisonnables pour fournir un milieu de travail exempt de violence. Cette nouvelle évaluation devra être menée à la lumière des motifs du présent jugement et au terme d'un nouveau processus qui reflétera une considération adéquate de l'essence de la position de Pêcheries LeBreton. Il ne serait pas judicieux pour la Cour de s'aventurer sur ce terrain et d'ainsi usurper l'autorité décisionnelle que le législateur a confiée au décideur administratif sur la question de la conformité au régime réglementaire.

[105] Ces deux violations seront donc renvoyées à EDSC pour être considérées à nouveau par un autre de ses sous-ministres adjoints.

VII. Questions certifiées

[106] Pêcheries LeBreton propose les questions suivantes à certifier :

1. Quel est le critère applicable pour déterminer si un employeur a rencontré l'exigence prévue au sous-alinéa 209.3(1)a)(v) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* voulant qu'il soit tenu, pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à l'étranger, de faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence ?

2. Le décideur outrepassa-t-il les limites de l'obligation d'efforts raisonnables prévue au sous-alinéa 209.3(1)a)(v) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* lorsqu'il conclut à l'insuffisance de la Politique contre la violence et le harcèlement de l'employeur en raison de la survenance d'incidents de

harcèlement, et qu'il impose des exigences élevées quant à la forme et au fond de cette politique ?

[107] Le Ministre s'y oppose, à bon droit. La Cour est d'avis, pour les motifs exposés ci-après, que les questions proposées ne satisfont pas aux exigences strictes de certification élaborées par la Cour d'appel fédérale et entérinées par la Cour suprême du Canada.

[108] Selon l'alinéa 74d) de la LIPR, une question peut être certifiée par la Cour si « l'affaire soulève une question grave de portée générale ». Pour être certifiée, la question doit être grave et 1) être déterminante quant à l'issue de l'appel; 2) transcender les intérêts des parties au litige; 3) porter sur des questions ayant des conséquences importantes ou qui sont de portée générale (*Mason* aux para 37, 159; *Obazughanmwun c Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2023 CAF 151 au para 28, permission d'en appeler à la Cour suprême rejetée, no 40972 (25 avril 2024); *Canada (Sécurité publique et Protection civile) c XY*, 2022 CAF 113 au para 7 [XY]; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c Laing*, 2021 CAF 194 au para 11; *Lunyamila c Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2018 CAF 22 au para 46 [Lunyamila]; *Lewis c Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2017 CAF 130 au para 36; *Mudrak c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2016 CAF 178 aux para 15–16 [Mudrak]). Corollairement, la question doit avoir été examinée par la Cour et doit découler de l'affaire (*XY* au para 7; *Lunyamila* au para 46; *Mudrak* au para 16; *Varela c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2009 CAF 145 au para 29).

[109] En l'espèce, ces exigences de certification ne sont pas rencontrées. La réponse à la première question suggérée se trouve dans la question elle-même : le critère applicable est celui des efforts raisonnables de fournir un milieu exempt de violence tel qu'explicité au sous-alinéa

209.3(1)a)(v) du RIPR. Ce critère est hautement contextuel, tel que déjà interprété par la Cour dans *Farms*. À tout événement, les deux questions ne sont pas déterminantes quant à l'issue du dossier étant donné que la Cour a déterminé qu'en l'espèce, il y a eu manquement à l'équité procédurale quant à la violation de (v) l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de violence de sorte qu'elle n'a pas procédé à l'analyse du caractère raisonnable de la détermination du Sous-ministre adjoint à ce sujet.

VIII. Conclusion

[110] Pour les motifs énoncés ci-haut, la demande de contrôle judiciaire de Pêcheries LeBreton est accueillie en partie. Il y a eu manquement à l'équité procédurale en ce que l'ensemble de la preuve pertinente n'a pas été portée à la connaissance du décideur administratif, en l'occurrence le Sous-ministre adjoint, en ce qui a trait à la violation en lien avec (v) l'obligation de faire des efforts afin de fournir un lieu de travail exempt de violence. De plus, la conclusion quant à la violation de l'obligation (iv) de rendre disponible le guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires est déraisonnable. Ces deux violations sont renvoyées pour un nouvel examen.

[111] En ce qui a trait aux violations en lien avec (i) le salaire, (ii) la conformité aux lois en lien avec les congés fériés, et (iii) la conservation des documents pour la période prescrite par le RIPR, leur détermination est raisonnable et a été faite en conformité avec les exigences d'équité procédurale applicable. Ces violations ainsi que les montants des SAP y ayant été attribués sont maintenus.

[112] Aucune question de portée générale n'est certifiée.

JUGEMENT au dossier IMM-8506-24

LA COUR STATUE que :

1. La demande de contrôle judiciaire est partiellement accueillie, sans dépens.
2. L’Avis de décision finale du 15 avril 2024 est annulé en ce qui concerne les violations d’avoir omis de rendre disponible le guide sur les droits des travailleurs étrangers temporaires et d’avoir omis de faire des efforts raisonnables afin de fournir un lieu de travail exempt de violence, ainsi que les sanctions administratives pécuniaires qui y sont associées.
3. Ces deux violations identifiées dans l’Avis de décision finale sont renvoyées à EDSC pour un nouvel examen par un sous-ministre adjoint différent conformément aux motifs du présent jugement.
4. Il n’y a aucune question de portée générale à certifier.

« Denis Gascon »

Juge

ANNEXE**Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés, DORS/2002-227**

203 (2) Sous réserve du paragraphe (2.02), le ministère de l'Emploi et du Développement social fournit l'évaluation visée au paragraphe (1) à la demande de l'agent ou de tout employeur ou groupe d'employeurs, à l'exception de l'employeur qui, selon le cas :

a) offre, sur une base régulière, des activités de danse nue ou érotique, des services d'escorte ou des massages érotiques;

b) est visé aux sous-alinéas 200(3)h)(ii) ou (iii).

[...]

203 (2.02) Si l'une des circonstances prévues à l'article 209.5 se présente, le traitement de la demande d'évaluation visée au paragraphe (2) est suspendu tant que le ministère de l'Emploi et du Développement social a des motifs de soupçonner, à la fois :

a) que l'employeur ayant fait la demande ne respecte pas ou n'a pas respecté l'une des conditions prévues au sous-alinéas 209.3(1)a)(i), 209.3(1)a)(iv) quant aux conditions de travail visées à ce sous-alinéa, 209.3(1)a)(v) ou 209.3(1)a)(vii) à 209.3(1)a)(xii);

b) que le non-respect par l'employeur de l'une des conditions visées à l'alinéa a) entraînerait, advenant la délivrance du permis de travail, un sérieux risque pour la santé ou la sécurité de l'étranger.

[...]

209.3 (1) L'employeur qui a présenté une offre d'emploi à un étranger visé au sous-

203 (2) Subject to subsection (2.02), the Department of Employment and Social Development must provide the assessment referred to in subsection (1) on the request of an officer or an employer or group of employers, none of whom is an employer who

(a) on a regular basis, offers striptease, erotic dance, escort services or erotic massages; or

(b) is referred to in subparagraph 200(3)(h)(ii) or (iii).

[...]

203 (2.02) If any of the circumstances set out in section 209.5 exist, the processing of a request for an assessment under subsection (2) is suspended so long as the Department of Employment and Social Development has a reason to suspect that

(a) the employer who made the request is not complying with or has not complied with any of the conditions set out in subparagraph 209.3(1)(a)(i), 209.3(1)(a)(iv) with regard to the working conditions referred to in that subparagraph, 209.3(1)(a)(v) or 209.3(1)(a)(vii) to 209.3(1)(a)(xii); and

(b) the employer's failure to comply with any of the conditions referred to in paragraph (a) would put at serious risk the health or safety of the foreign national, if the work permit was issued.

[...]

209.3 (1) An employer who has made an offer of employment to a foreign national referred to

alinéa 200(1)c)(iii) est tenu de respecter les conditions suivantes :

a) pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à l'étranger :

[...]

(ii) il se conforme aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail et le recrutement de main-d'œuvre, y compris d'étrangers, dans la province où l'étranger travaille,

(ii.1) il rend disponible à l'étranger, dans les deux langues officielles du Canada, les renseignements visés à l'alinéa a.1),

[...]

(iv) sous réserve du sous-alinéa (xii), il lui confie un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verse un salaire et lui ménage des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre,

(v) il fait des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence,

[...]

a.1) au plus tard le premier jour de travail de l'étranger qui est pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à l'étranger, il fournit à l'étranger, dans la langue officielle du Canada choisie par celui-ci, une copie des renseignements les plus récents rendus disponibles à cette fin par le gouvernement du Canada concernant les droits de l'étranger au Canada

in subparagraph 200(1)(c)(iii) must comply with the following conditions:

(a) during the period of employment for which the work permit is issued to the foreign national,

[...]

(ii) the employer must comply with the federal or provincial laws that regulate the employment or recruitment of employees, including foreign nationals, in the province in which the foreign national works,

(ii.1) the employer must make available to the foreign national, in both official languages of Canada, the information referred to in paragraph (a.1),

[...]

(iv) subject to subparagraph (xii), the employer must provide the foreign national with employment in the same occupation as that set out in the foreign national's offer of employment and with wages and working conditions that are substantially the same as — but not less favourable than — those set out in that offer,

(v) the employer must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse,

[...]

(a.1) on or before the foreign national's first day of work that is during the period of employment for which the work permit is issued to the foreign national, the employer must provide the foreign national with a copy in their chosen official language of Canada of the most recent information with respect to the foreign national's rights in Canada that is made available by the Government of Canada for that purpose; and

[...]

c) pendant une période de six ans à compter du premier jour de la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à l'étranger :

[...]

(ii) il conserve tout document relatif au respect des conditions prévues aux alinéas a) et b).

[...]

209.3 (3) Le non-respect de l'une des conditions prévues aux sous-alinéas (1)a)(i) à (xiv) et aux alinéas (1)a.1) et b) est justifié s'il découle, selon le cas :

a) d'une modification apportée aux lois fédérales ou provinciales;

b) d'une modification apportée à une convention collective;

c) de la mise en œuvre, par l'employeur, de mesures qui permettent de faire face à des changements économiques importants touchant directement son entreprise, et ce, sans que cela ne vise de façon disproportionnée tout étranger à son service;

d) d'une interprétation erronée de l'employeur, faite de bonne foi, quant à ses obligations envers l'étranger, s'il a indemnisé tout étranger lésé par cette interprétation ou, s'il ne l'a pas indemnisé, il a fait des efforts suffisants pour le faire;

e) d'une erreur comptable ou administrative commise par l'employeur à la suite de laquelle celui-ci a indemnisé tout étranger lésé par cette erreur ou, s'il ne l'a pas indemnisé, il a fait des efforts suffisants pour le faire;

[...]

(c) during a period of six years beginning on the first day of the period of employment for which the work permit is issued to the foreign national, the employer must

[...]

(ii) retain any document that relates to compliance with the conditions set out in paragraphs (a) and (b).

[...]

209.3 (3) A failure to comply with any of the conditions set out in subparagraphs (1)(a)(i) to (xiv) and paragraphs (1)(a.1) and (b) is justified if it results from a:

(a) a change in federal or provincial law;

(b) a change to the provisions of a collective agreement;

(c) the implementation of measures by the employer in response to a dramatic change in economic conditions that directly affected the business of the employer, provided that the measures were not directed disproportionately at foreign nationals employed by the employer;

(d) an error in interpretation made in good faith by the employer with respect to its obligations to a foreign national, if the employer subsequently provided compensation — or if it was not possible to provide compensation, made sufficient efforts to do so — to all foreign nationals who suffered a disadvantage as a result of the error;

(e) an accounting or administrative error made by the employer, if the employer subsequently provided compensation — or if it was not possible to provide compensation, made sufficient efforts to do so — to all foreign

f) de circonstances semblables à celles prévues aux alinéas a) à e);

g) d'un cas de force majeure;

h) d'une interprétation erronée de l'employeur, faite de bonne foi, quant au fait qu'il respecte les conditions prévues aux sous-alinéas (1)a)(vii) à (xi).

(4) Le non-respect des conditions prévues à l'alinéa (1)c) est justifié si l'employeur a fait tous les efforts raisonnables pour respecter celles-ci.

[...]

209.93 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

grande entreprise Toute entreprise autre qu'une petite entreprise. (*large business*)

petite entreprise Entreprise, y compris ses filiales, comportant moins de cent employés ou ayant un revenu brut annuel de moins de cinq millions de dollars au moment où une demande d'évaluation est reçue au titre du paragraphe 203(2) ou, si une telle demande n'est pas présentée, au moment où une copie de l'offre d'emploi pour une demande de permis de travail est fournie au ministre aux termes de l'alinéa 209.11(1)d). (*small business*)

209.94 La présente section vise à encourager le respect des dispositions de la Loi et du présent règlement et non à punir.

209.95 (1) L'employeur visé aux paragraphes 209.2(1) ou 209.3(1) qui ne respecte pas l'une des conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2, si ce non-respect n'est

nationals who suffered a disadvantage as a result of the error;

(f) circumstances similar to those set out in paragraphs (a) to (e);

(g) superior force; or

(h) an error in interpretation made in good faith by the employer with respect to its compliance with the conditions set out in any of subparagraphs (1)(a)(vii) to (xi).

(4) A failure to comply with either of the conditions set out in paragraph (1)(c) is justified if the employer made all reasonable efforts to comply with the condition.

[...]

209.93 The following definitions apply in this Division.

large business means any business that is not a small business. (*grande entreprise*)

small business means any business, including its affiliates, that has fewer than 100 employees or less than \$5 million in annual gross revenues at the time a request for an assessment under subsection 203(2) is received, or if no such request is made, at the time a copy of an offer of employment for a work permit application is provided to the Minister under paragraph 209.11(1)(d). (*petite entreprise*)

209.94 The purpose of this Division is to encourage compliance with the provisions of the Act and these Regulations and not to punish.

209.95 (1) An employer referred to in subsection 209.2(1) or 209.3(1) who fails to comply with one of the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 — if the failure to do so is not

pas justifié au titre des paragraphes 209.2(3), (3.1) ou (4), 209.3(3), (4) ou (5) ou 209.4(2), commet une violation et :

a) s'expose à une sanction administrative pécuniaire dont le montant est déterminé aux termes de l'article 209.98 ou, s'il est déterminé qu'aucune sanction n'est prévue en application de cet article, se voit donner un avertissement l'informant qu'aucune sanction administrative pécuniaire n'est prévue pour la violation en cause, mais que compte sera tenu de la violation dans le calcul du nombre total de points en application du sous-alinéa 209.991(1)a(i) pour toute violation subséquente;

b) s'il y a lieu, est inadmissible, pour la période déterminée conformément à l'article 209.99, à employer un étranger tenu d'avoir un permis de travail.

[...]

209.98 Le montant de la sanction administrative pécuniaire applicable à une violation est le montant prévu aux colonnes 2, 3 ou 4 du tableau 2 de l'annexe 2 en regard du nombre total de points qui figure à la colonne 1 et qui est déterminé conformément à l'article 209.991, selon le type de violation et selon que la violation a été commise par un particulier ou une petite entreprise, ou une grande entreprise.

209.99 (1) La période d'inadmissibilité applicable à une violation est celle prévue aux colonnes 2, 3 ou 4 du tableau 3 de l'annexe 2 en regard du nombre total de points qui figure à la colonne 1 et qui est déterminé conformément à l'article 209.991, selon le type de violation.

[...]

209.993 (1) Si l'agent évalue, en se fondant sur les renseignements obtenus par tout agent ou le

justified under subsection 209.2(3), (3.1) or (4), 209.3(3), (4) or (5), or 209.4(2) — commits a violation and

(a) is liable to an administrative monetary penalty of an amount that is determined in accordance with section 209.98 or if it is determined under that section that there is no penalty, is issued a warning informing the employer that there is no administrative monetary penalty for the violation but that the violation will be considered in the calculation of the total number of points under subparagraph 209.991(1)(a)(i) for any subsequent violation; and

(b) if applicable, is ineligible to employ a foreign national for whom a work permit is required for the period determined in accordance with section 209.99.

[...]

209.98 The administrative monetary penalty for a violation is the amount set out in column 2, 3 or 4 of Table 2 of Schedule 2 opposite the total number of points determined under section 209.991 as set out in column 1, depending on the type of violation and whether it is committed by an individual or small business, or a large business.

209.99 (1) The period of ineligibility for a violation is the period set out in column 2, 3 or 4 of Table 3 of Schedule 2 opposite the total number of points determined under section 209.991 as set out in column 1 depending on the type of violation.

[...]

209.993 (1) If an officer assesses, on the basis of information obtained by any officer or the

ministre de l'Emploi et du Développement social dans l'exercice des pouvoirs prévus aux articles 209.6 à 209.8 et sur tout autre renseignement pertinent, qu'un employeur a commis une violation parce qu'il n'a pas respecté l'une des conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2 et que ce non-respect n'est pas justifié au titre des paragraphes 209.2(3), (4) ou (5) ou 209.4(2), il délivre à cet employeur un avis de décision provisoire.

(2) Si le ministre de l'Emploi et du Développement social évalue, en se fondant sur les renseignements obtenus dans l'exercice des pouvoirs prévus aux articles 209.6, 209.7 et 209.9 et sur tout autre renseignement pertinent, qu'un employeur a commis une violation parce qu'il n'a pas respecté l'une des conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2 et que ce non-respect n'est pas justifié au titre des paragraphes 209.3(3), (4) ou (5) ou 209.4(2), il délivre à cet employeur un avis de décision provisoire.

[...]

209.994 (1) L'employeur à qui est délivré un avis de décision provisoire aux termes de l'article 209.993 ou un avis de décision provisoire corrigé aux termes de l'article 209.995 peut, dans les trente jours suivant le jour de la réception de l'avis :

a) présenter des observations écrites relatives aux renseignements visés aux alinéas 209.993(3)b) à d);

b) demander une prolongation de ce délai.

[...]

209.996 (1) Sous réserve du paragraphe (3), si l'agent conclut, en se fondant sur les renseignements obtenus par tout agent ou le ministre de l'Emploi et du Développement

Minister of Employment and Social Development during the exercise of the powers set out in sections 209.6 to 209.8 and any other relevant information, that an employer has committed a violation because that employer failed to comply with one of the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 and the failure to do so was not justified under subsection 209.2(3), (4) or (5) or 209.4(2), the officer must issue a notice of preliminary finding to the employer.

(2) If the Minister of Employment and Social Development assesses, on the basis of information obtained during the exercise of the powers set out in sections 209.6, 209.7 and 209.9 and any other relevant information, that an employer has committed a violation because that employer failed to comply with one of the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 and the failure to do so was not justified under subsection 209.3(3), (4) or (5) or 209.4(2), that Minister must issue a notice of preliminary finding to the employer.

[...]

209.994 (1) An employer to whom a notice of preliminary finding under section 209.993 or a corrected notice of preliminary finding under section 209.995 is issued may, within 30 days after the day on which it is received,

(a) make written submissions with respect to the information referred to in paragraphs 209.993(3)(b) to (d); or

(b) request an extension of that period.

[...]

209.996 (1) Subject to subsection (3), if an officer determines, on the basis of information obtained by any officer or the Minister of Employment and Social Development during

social dans l'exercice des pouvoirs prévus aux articles 209.6 à 209.8 et sur tout autre renseignement pertinent, qu'un employeur a commis une violation parce qu'il n'a pas respecté l'une des conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2 et que ce non-respect n'est pas justifié au titre des paragraphes 209.2(3), (4) ou (5) ou 209.4(2), il délivre à cet employeur un avis de décision finale.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), si le ministre de l'Emploi et du Développement social conclut, en se fondant sur les renseignements obtenus dans l'exercice des pouvoirs prévus aux articles 209.6, 209.7 et 209.9 et sur tout autre renseignement pertinent, qu'un employeur a commis une violation parce qu'il n'a pas respecté l'une des conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2 et que ce non-respect n'est pas justifié au titre des paragraphes 209.3(3), (4) ou (5) ou 209.4(2), il délivre à cet employeur un avis de décision finale.

(3) L'agent et le ministre de l'Emploi et du Développement social ne peuvent formuler une conclusion avant que ne se soit écoulé le délai prévu au paragraphe 209.994(1) ou le délai prolongé aux termes du paragraphe 209.994(3), selon le cas.

(4) L'avis de décision finale comporte notamment les renseignements suivants :

a) le nom de l'employeur visé aux paragraphes (1) ou (2), selon le cas;

b) la condition qui n'a pas été respectée par l'employeur de même que la disposition mentionnée dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2, les faits pertinents liés à la violation et les motifs de la conclusion;

the exercise of the powers set out in sections 209.6 to 209.8 and any other relevant information, that an employer has committed a violation because that employer failed to comply with one of the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 and the failure to do so was not justified under subsection 209.2(3), (4) or (5) or 209.4(2), the officer must issue a notice of final determination to the employer.

(2) Subject to subsection (3), if the Minister of Employment and Social Development determines, on the basis of information obtained during the exercise of the powers set out in sections 209.6, 209.7 and 209.9 and any other relevant information, that an employer has committed a violation because that employer failed to comply with one of the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 and the failure to do so was not justified under subsection 209.3(3), (4) or (5) or 209.4(2), that Minister must issue a notice of final determination to the employer.

(3) An officer or the Minister of Employment and Social Development must not make a determination before the expiry of the period set out in subsection 209.994(1) or the period extended under subsection 209.994(3) as the case may be.

(4) The notice of final determination must include the following information:

(a) the name of the employer referred to in subsection (1) or (2), as the case may be;

(b) the condition with which the employer failed to comply as well as the provision listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2, the relevant facts surrounding the violation and the reasons for the determination;

c) s'il y a lieu, le montant de la sanction pécuniaire administrative et la durée de la période d'inadmissibilité applicables à la violation ainsi que la mention du fait que compte sera tenu de la violation dans le calcul du nombre total de points en application du sous-alinéa 209.991(1)a(i) pour toute violation subséquente;

d) s'il y a lieu, un avertissement informant l'employeur qu'aucune sanction administrative pécuniaire n'est prévue pour la violation en cause mais que compte sera tenu de la violation dans le calcul du nombre total de points en application du sous-alinéa 209.991(1)a(i) pour toute violation subséquente;

e) s'il y a lieu, la mention du fait que, dans un délai de trente jours suivant la date à laquelle l'employeur a reçu l'avis de décision finale, le montant de la sanction doit être payé, à moins qu'un accord relatif au versement de ce montant et des intérêts soit conclu dans ce même délai;

f) le mode de paiement de la sanction.

[...]

209.997 (1) Si l'agent ou le ministre de l'Emploi et du Développement social formule une conclusion à l'égard d'un employeur aux termes des paragraphes 209.996(1) ou (2), le ministère ou ce ministre, selon le cas, ajoute les renseignements visés au paragraphe (2) à la liste visée à ce paragraphe, sauf s'il donne un avertissement à l'employeur aux termes de l'alinéa 209.996(4)d).

(2) Une liste est affichée sur un ou plusieurs sites Web du gouvernement du Canada et comporte les renseignements ci-après :

a) le nom de l'employeur;

(c) if applicable, the administrative monetary penalty amount and the period of ineligibility for the violation as well as the statement indicating that the violation will be considered in the calculation of the total number of points under subparagraph 209.991(1)(a)(i) for any subsequent violation;

(d) if applicable, a warning informing the employer that there is no administrative monetary penalty for the violation but that the violation will be considered in the calculation of the total number of points under subparagraph 209.991(1)(a)(i) for any subsequent violation;

(e) if applicable, a statement that the administrative monetary penalty amount must be paid within 30 days after the day on which the notice of final determination is received by the employer, unless a payment agreement for the payment of amount and interest has been reached within that period; and

(f) how the administrative monetary penalty is to be paid.

[...]

209.997 (1) If an officer or the Minister of Employment and Social Development makes a determination under subsection 209.996(1) or (2) in respect of an employer, the Department or that Minister, as the case may be, must add the information referred to in subsection (2) to the list referred to in that subsection, except if the officer or that Minister issues a warning to the employer in accordance with paragraph 209.996(4)(d).

(2) A list is posted on one or more Government of Canada websites and includes the following information:

(a) the employer's name;

- | | |
|--|---|
| b) l'adresse de l'employeur; | (b) the employer's address; |
| c) les conditions prévues aux dispositions mentionnées dans la colonne 1 du tableau 1 de l'annexe 2 qui n'ont pas été respectées par l'employeur; | (c) the conditions set out in the provisions listed in column 1 of Table 1 of Schedule 2 with which the employer failed to comply; |
| d) la date à laquelle la conclusion a été formulée à l'égard de l'employeur; | (d) the day on which the determination was made; |
| e) la mention du fait que l'employeur est inadmissible ou non; | (e) the eligibility status of the employer; |
| f) s'il y a lieu, à la fois : | (f) if applicable, |
| (i) le montant de la sanction administrative pécuniaire, | (i) the administrative monetary penalty amount, and |
| (ii) la période d'inadmissibilité de l'employeur. | (ii) the ineligibility period of the employer. |

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-8506-24

INTITULÉ : PÊCHERIES LEBRETON & FILS LTÉE c LE
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT
SOCIAL

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 27 AOÛT 2025

JUGEMENT ET MOTIFS : GASCON J.

DATE DES MOTIFS LE 22 DÉCEMBRE 2025

COMPARUTIONS :

Me Millie Lefebvre
Me Darius Bossé

POUR LA DEMANDERESSE

Me Alex Dalcourt

POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Juristes Power Law
Ottawa (Ontario)

POUR LA DEMANDERESSE

Procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)

POUR LE DÉFENDEUR