

Date : 20080708

Dossier : IMM-4097-07

Référence : 2008 CF 842

Montréal (Québec), le 8 juillet 2008

En présence de monsieur le juge Maurice E. Lagacé

ENTRE :

ANGELITA GUINTO BONDOC

demanderesse

et

LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La demanderesse sollicite, en application du paragraphe 72(1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27 (la Loi), le contrôle judiciaire de la décision d'une agente des visas, en date du 24 juillet 2007, qui a refusé sa demande de permis de travail au Canada en tant qu'« aide familiale ».

I. Faits

[2] Originaire des Philippines, la demanderesse voulait obtenir un permis de travail et un visa de résidente temporaire dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants (PAFR). Ses employeurs allaient être sa sœur et son beau-frère, qui résidaient tous deux au Canada avec leurs deux enfants. Lors du dépôt de la demande, les enfants étaient âgés de 13 et 7 ans; ils ont aujourd'hui 14 et 8 ans.

[3] Après que la demanderesse eut reçu de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) la validation de l'offre d'emploi, elle a demandé à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) son permis de travail et son visa de résidente temporaire. La demanderesse s'est présentée à une entrevue le 24 juillet 2007 et, par décision rendue ce même jour, l'agente des visas a refusé sa demande.

II. Décision contestée

[4] Dans une lettre datée du 24 juillet 2007, l'agente des visas exposait trois principales raisons de refuser la demande :

- a. L'offre d'emploi n'était pas authentique. Arrivant à cette conclusion, l'agente des visas a considéré que l'employeur futur était la sœur de la demanderesse, qu'elle n'avait jamais auparavant embauché une aide familiale, que ni l'un ni l'autre des enfants n'était atteint d'un handicap physique ou mental, que les heures de travail de la demanderesse correspondaient aux heures durant lesquelles les enfants

étaient à l'école, à l'exception de la période allant de 8 h à 9 h du matin, et que, alors que les enfants commenceraient bientôt leurs vacances d'été, leurs parents n'avaient jamais embauché une aide familiale durant cette période.

- b. La demanderesse [TRADUCTION] « n'[a] pas pu démontrer qu'[elle avait] des connaissances et compétences suffisantes pour prodiguer adéquatement des soins sans supervision ».
- c. [TRADUCTION] « L'offre d'emploi était faite principalement dans le dessein de faciliter l'admission [de la demanderesse] au Canada », et l'intention de la demanderesse en venant au Canada n'était pas d'y séjourner temporairement.

III. Points en litige

[5] La décision contestée soulève trois points :

1. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur en concluant que l'offre d'emploi n'était pas authentique?
2. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur en concluant que la demanderesse n'avait pas les connaissances et compétences suffisantes pour prodiguer des soins satisfaisants sans supervision?
3. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur parce qu'elle a conclu que l'intention de la demanderesse en venant au Canada n'était pas d'y séjourner temporairement?

IV. Norme de contrôle

[6] La question est de savoir si l'agente des visas a commis une erreur dans sa manière d'évaluer la demande de la demanderesse. Par conséquent, la norme de contrôle est celle de la décision raisonnable (arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9). Et, comme on peut le lire au paragraphe 161 de cet arrêt, « la décision relative à une question de fait commande toujours la déférence » et « lorsque le litige ne porte que sur les faits, il n'est nécessaire de tenir compte d'aucun autre facteur pour déterminer si la déférence s'impose à l'endroit du décideur administratif ». La norme de la décision raisonnable demeure la norme de contrôle qu'il convient d'appliquer ici.

[7] Comme on peut le lire aussi dans l'arrêt *Dunsmuir* (au paragraphe 47), la Cour doit s'en tenir « principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit ».

V. Dispositions législatives applicables

[8] L'expression « aide familial » est définie ainsi à l'article 2 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (le Règlement) :

« aide familial » Personne qui fournit sans supervision des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée, dans une résidence privée située au	“Live-in caregiver” means a person who resides in and provides child care, senior home support care or care of the disabled without supervision in the private
---	--

Canada où résident à la fois la personne bénéficiant des soins et celle qui les prodigue. household in Canada where the person being cared for resides.

[9] L'objet du PAFR est de combler les besoins en soins à domicile de l'employeur canadien et aussi de permettre à l'aide familial de solliciter la résidence permanente une fois sa mission achevée.

[10] Pour pouvoir bénéficier du PAFR, le futur employeur doit d'abord soumettre pour validation une offre d'emploi à RHDSC, et ensuite obtenir d'un agent des visas un permis de travail et un visa de résident temporaire (VRT) au Canada pour un « aide familial ».

[11] Selon la section 5.7 du chapitre OP14 du Guide, la validation est la preuve que l'agent de RHDSC était convaincu de ce qui suit :

- a. l'offre d'emploi existe;
- b. l'employeur a réellement besoin d'aide familiale à sa résidence; et
- c. il a fait des efforts raisonnables pour trouver un candidat qualifié et disponible chez les citoyens canadiens, les résidents permanents et les aides familiaux étrangers en chômage qui se trouvent déjà au Canada.

[12] Ayant obtenu de RHDSC la validation de l'offre d'emploi, le candidat demande alors à un agent des visas un permis de travail et, si nécessaire, un VRT. Selon l'article 112 du Règlement, l'agent des visas est fondé à évaluer la demande de permis de travail d'après plusieurs conditions, notamment le contrat d'emploi conclu avec le futur employeur.

L'article 112 du Règlement est ainsi rédigé :

Le permis de travail ne peut être délivré à l'étranger qui cherche à entrer au Canada au titre de la catégorie des aides familiaux que si l'étranger se conforme aux exigences suivantes :

A work permit shall not be issued to a foreign national who seeks to enter Canada as a live-in caregiver unless they

a) il a fait une demande de permis de travail à titre d'aide familial avant d'entrer au Canada;

(a) applied for a work permit as a live-in caregiver before entering Canada;

b) il a terminé avec succès des études d'un niveau équivalent à des études secondaires terminées avec succès au Canada;

(b) have successfully completed a course of study that is equivalent to the successful completion of secondary school in Canada;

c) il a la formation ou l'expérience ci-après dans un domaine ou une catégorie d'emploi lié au travail pour lequel le permis de travail est demandé :

(c) have the following training or experience, in a field or occupation related to the employment for which the work permit is sought, namely,

(i) une formation à temps plein de six mois en salle de classe, terminée avec succès,

(i) successful completion of six months of full-time training in a classroom setting, or

(ii) une année d'emploi rémunéré à temps plein — dont au moins six mois d'emploi continu auprès d'un même employeur — dans ce domaine ou cette catégorie d'emploi au cours des trois années précédant la date de présentation de la demande de permis de travail;

(ii) completion of one year of full-time paid employment, including at least six months of continuous employment with one employer, in such a field or occupation within the three years immediately before the day on which they submit an application for a work permit;

d) il peut parler, lire et écouter l'anglais ou le français suffisamment pour communiquer de façon efficace dans une situation non supervisée;

(d) have the ability to speak, read and listen to English or French at a level sufficient to communicate effectively in an unsupervised setting; and

e) il a conclu un contrat d'emploi avec son futur employeur.

(e) have an employment contract with their future employer.

[Non souligné dans l'original.] [Emphasis added.]

[13] Le guide applicable de traitement dit explicitement que l'évaluation du contrat d'emploi requiert notamment d'établir qu'il s'agit d'un contrat authentique. La Cour a implicitement admis, dans la décision *Soor c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 1344, [2006] A.C.F. n° 1726 (QL), que le mot « authentique » peut être inséré avant les mots « contrat d'emploi » lorsque l'agent des visas se demande si l'exigence de l'alinéa 112e) du Règlement est remplie. L'authenticité du contrat est donc un aspect que l'agent des visas est fondé à considérer, et il pourrait donc devoir examiner la relation entre l'employeur et l'éventuel employé.

VI. Analyse

a. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur en concluant que l'offre d'emploi n'était pas authentique?

[14] La partie pertinente de la décision de l'agente des visas contient ce qui suit :

[TRADUCTION] J'ai pris en considération le fait que votre futur employeur est votre sœur. Elle et son mari n'ont jamais auparavant embauché une aide familiale pour leurs enfants de 14 et 8 ans. Aucun des enfants n'est atteint d'un handicap physique ou mental. Au cours de l'entrevue, vous avez expliqué qu'une aide familiale s'imposait maintenant parce que les enfants commencent leurs vacances d'été en août, mais je ne trouve pas que cette raison est crédible étant donné que les enfants ont eu des vacances d'été au cours des dernières années et leurs parents n'ont pas embauché une aide familiale à cette fin. En outre, les enfants sont à l'école de 9 h à 17 h; votre horaire de travail est de 8 h à 16 h. Vous avez dit que, pendant que les enfants seront à l'école, vous accomplirez quelques tâches ménagères, vous mettrez la maison en ordre et vous préparerez les repas des enfants. Il semble que vous serez davantage occupée à faire des tâches ménagères qu'à prodiguer des soins sans supervision.

[15] La demanderesse dit que cette conclusion est déraisonnable. Cependant, et au vu de la preuve versée dans le dossier, la Cour est d'avis que la décision contestée est raisonnable. L'agente des visas était fondée à évaluer l'authenticité du futur travail de la demanderesse, c'est-à-dire la relation entre l'employeur et la future employée. L'agente n'a pas tout simplement rejeté la demande parce que l'offre d'emploi venait d'un membre de la famille, mais elle a plutôt considéré la « situation globale » pour constater que l'emploi offert n'était pas un emploi authentique.

[16] RHDSO traite exclusivement avec l'employeur au Canada et il ne lui appartient donc pas d'évaluer l'authenticité du contrat d'emploi. Il incombe à l'agente des visas d'évaluer l'intention des deux parties au contrat. Quant aux obligations envisagées par le contrat d'emploi, l'agente des visas n'a pas tiré une conclusion déraisonnable en concluant que les obligations de la demanderesse consisteraient davantage à accomplir des tâches ménagères qu'à prodiguer des soins sans supervision aux enfants. Et finalement, s'agissant de l'argument selon lequel l'agente

des visas n'a pas tenu compte des besoins du futur employeur, plus précisément d'une lettre envoyée par télécopieur à RHDSC qui faisait état de l'aide requise par le futur employeur, la Cour fait observer que cette lettre est mentionnée dans les notes du Système de traitement informatisé des dossiers d'immigration (STIDI) et qu'elle a donc été prise en considération par l'agente des visas.

[17] Après avoir examiné la preuve au dossier, notamment les notes du STIDI, ainsi que la décision et l'affidavit produit par l'agente des visas, la Cour estime que, considérée globalement, la conclusion de l'agente des visas selon laquelle l'offre d'emploi n'était pas authentique est raisonnable. Pour ce qui concerne la prise en compte, par l'agente, du lien de parenté de la demanderesse avec son futur employeur, la Cour relève que ce n'est pas l'unique facteur pertinent que l'agente a retenu pour savoir si l'offre d'emploi était ou non authentique. Ce facteur ne doit pas être isolé des autres facteurs qui ont également été pris en compte au soutien de cette conclusion. Et même si la Loi ou son Règlement n'empêche nullement les offres d'emploi entre membres d'une même famille, rien non plus n'empêchait l'agente de prendre en compte le lien de parenté en même temps que les autres facteurs sur lesquels elle s'est fondée pour se convaincre que l'offre d'emploi faite à la demanderesse n'était pas authentique.

[18] Quant à l'argument selon lequel l'agente des visas n'a pas tenu suffisamment compte de la validation du contrat d'emploi par l'agent de RHDSC, cet argument est sans fondement. Il entre dans le pouvoir d'un agent des visas d'évaluer l'authenticité d'une offre d'emploi, et il n'est pas tenu de déférer à la manière dont l'agent de RHDSC a évalué la validité de l'offre d'emploi.

[19] La preuve que l'agente des visas avait devant elle était la suivante : les futurs employeurs n'avaient jamais embauché une aide familiale pour leurs enfants, les enfants n'avaient pas besoin d'une aide spéciale pour cause de handicap physique ou mental, et, même si les vacances d'été approchaient, la famille avait toujours, par le passé, traversé cette période sans recourir à une aide familiale. Rien ne permet de dire qu'une aide spéciale était soudain devenue nécessaire. Par ailleurs, l'horaire de travail prévu de la demanderesse était tel qu'elle n'allait avoir la responsabilité des enfants qu'une heure par jour, de 8 h à 9 h du matin. Compte tenu de la preuve soumise à l'agente, la Cour est convaincue que la décision contestée est raisonnable.

b. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur en concluant que la demanderesse n'avait pas les connaissances et compétences suffisantes pour prodiguer des soins satisfaisants sans supervision?

[20] Selon la demanderesse, l'approbation de l'agent de RHDSC et l'examen préliminaire favorable de ses talents d'aide familiale par les fonctionnaires de CIC, un examen fondé sur les résultats du test « SPEAK » subi par la demanderesse, établissaient une forte présomption que la demanderesse remplissait les conditions pour être « aide familiale » et satisfaisait aux critères objectifs énoncés dans l'article 112 du Règlement. La demanderesse soutient que l'agente des visas n'a pas réfuté cette présomption par des motifs suffisants.

[21] Mais c'est l'agente des visas qui doit évaluer si la demanderesse est légitimement apte à accomplir les tâches requises, non l'agent de RHDSC. L'alinéa 200(3)a) du Règlement dispose

clairement que le permis de travail ne peut être délivré à l'étranger si l'agent a des motifs raisonnables de croire que l'étranger est incapable d'exercer l'emploi pour lequel le permis de travail est demandé. L'agente des visas a exercé les fonctions qui lui étaient déléguées et elle est arrivée à une conclusion raisonnable, étant donné la preuve au dossier.

[22] La portion pertinente de la décision contestée est ainsi rédigée : [TRADUCTION] « En outre, vous n'avez pas pu démontrer que vous avez des connaissances et compétences suffisantes pour prodiguer adéquatement des soins sans supervision. [Article 2 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, définition de « aide familial », et alinéa 200(3)a)] ». Les notes du STIDI en disent davantage sur le raisonnement à l'origine de cette conclusion.

[23] La demanderesse oppose à cette conclusion une prétendue présomption selon laquelle elle avait les compétences requises, compte tenu de l'approbation donnée par RHDSC et de l'examen préliminaire de ses aptitudes fait par les fonctionnaires de CIC. La Cour ne peut admettre cet argument. Les fonctionnaires en question ont un rôle à jouer dans l'application du PAFR, mais c'est l'agent des visas qui doit être convaincu que les conditions sont remplies, et non les fonctionnaires de RHDSC ou de CIC.

[24] L'agente des visas doit donc refuser la demande si elle est d'avis qu'il y a des motifs raisonnables de croire que l'étranger est incapable d'accomplir les tâches d'un aide familial. Dans le cas présent, l'agente des visas écrivait dans les notes du STIDI que, en dépit de la preuve documentaire attestant la qualification de la demanderesse, elle n'était pas néanmoins convaincue, au vu des réponses de la demanderesse à ses questions, que celle-ci avait les

connaissances et compétences requises pour travailler dans un environnement non supervisé.

Cette conclusion est raisonnable, compte tenu des réponses incomplètes données par la demanderesse aux questions de l'agente des visas.

[25] La demanderesse soutient que ses réponses étaient justes et que l'agente des visas n'avait pas de [TRADUCTION] « bonnes réponses » avec lesquelles comparer les réponses qu'elle avait données, mais la Cour n'est pas de cet avis, parce que les réponses de la demanderesse aux questions posées étaient clairement incomplètes. La demanderesse n'a pas non plus convaincu la Cour que l'agente des visas a manqué à l'équité procédurale pour ne pas avoir motivé suffisamment cette conclusion. L'agente aurait sans doute pu, dans la lettre expliquant sa décision, en dire davantage sur cette conclusion, mais les notes du STIDI renferment une explication suffisante.

[26] La Cour ne voit aucune raison de modifier la décision de l'agente sur ce moyen.

c. L'agente des visas a-t-elle commis une erreur parce qu'elle a conclu que l'intention de la demanderesse en venant au Canada n'était pas d'y séjourner temporairement?

[27] Comme je l'ai dit plus haut, l'agente des visas a conclu que l'offre d'emploi n'était pas authentique et qu'elle avait été faite principalement pour faciliter l'admission de la demanderesse au Canada. Cela semble avoir conduit l'agente des visas à croire aussi que la demanderesse n'était pas une personne qui voulait venir au Canada pour un séjour temporaire. La portion pertinente de la décision de l'agente est ainsi rédigée :

[TRADUCTION]

Je suis arrivée à la conclusion que, selon la prépondérance de la preuve, l'offre d'emploi a été faite principalement pour faciliter votre admission au Canada. Le sous-alinéa 200(1)c)(iii) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* dispose que, « sous réserve des paragraphes (2) et (3), l'agent délivre un permis de travail à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments suivants sont établis : [...] il [l'étranger] s'est vu présenter une offre d'emploi et l'agent a, en application de l'article 203, conclu que cette offre est authentique [...]

Dans ces conditions, un permis de travail et un visa de résidente temporaire ne peuvent pas être délivrés parce que, selon moi, vous n'êtes pas une personne qui cherche à venir au Canada pour un séjour temporaire [alinéa 179a) et d) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*].

[28] La demanderesse maintient que l'agente des visas a commis une erreur en tirant cette conclusion parce qu'elle ne tient pas compte de l'objet du PAFR et parce qu'elle est déraisonnable, vu l'absence de toute preuve autorisant une telle conclusion. La Cour considère quant à elle que, bien qu'il existe une disposition selon laquelle les candidats au PAFR peuvent avoir une double intention au moment de leur admission au Canada, l'agente des visas doit néanmoins être convaincue que, finalement, le candidat quittera le Canada et n'y restera pas illégalement si sa demande de résidence permanente est refusée.

[29] Après examen de l'intégralité de la preuve que l'agente des visas avait devant elle, la Cour reconnaît avec la demanderesse que cette conclusion n'est pas autorisée par la preuve et que l'agente des visas ne pouvait pas tirer cette conclusion. En fait, la conclusion de l'agente des visas semble ignorer les liens étroits de la demanderesse avec les Philippines, y compris le fait que son mari et son jeune enfant habitaient dans ce pays. L'agente des visas a également commis une erreur en laissant de côté dans sa décision la possibilité pour les candidats au PAFR d'avoir

une double intention. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit convaincue que la demanderesse compte séjourner temporairement au Canada. Elle doit plutôt être convaincue que la demanderesse ne restera pas illégalement au Canada si sa demande de résidence permanente au titre de la catégorie des aides familiaux est rejetée.

VII. Dispositif

[30] L'agente des visas a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que la demanderesse n'entendait pas venir au Canada pour un séjour temporaire, mais cette erreur n'a aucune conséquence sérieuse pour la décision contestée, puisque la Cour a déjà considéré que les deux premiers points litigieux justifient tous deux la conclusion de l'agente des visas selon laquelle la demanderesse ne répond pas aux conditions du PAFR, et que cette conclusion est raisonnable. Ainsi, même si l'agente a commis une erreur, la demanderesse ne répondait pas néanmoins au niveau minimum d'admissibilité, et donc l'erreur commise devient sans conséquence et ne justifie pas l'intervention de la Cour.

[31] Par conséquent, et en dépit de l'erreur susmentionnée, la Cour conclut que la décision contestée appartient globalement aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit et qu'elle est raisonnable. La demande sera donc rejetée.

[32] La Cour reconnaît aussi avec les parties qu'il n'y a aucune question grave de portée générale à certifier.

JUGEMENT

POUR LES MOTIFS SUSMENTIONNÉS, LA COUR rejette la demande.

« Maurice E. Lagacé »

Juge suppléant

Traduction certifiée conforme
Julie Boulanger, LL.M.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-4097-07

INTITULÉ : ANGELITA GUINTO BONDOC c. LE MINISTRE
DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION

LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 20 JUIN 2008

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE SUPPLÉANT LAGACÉ

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** LE 8 JUILLET 2008

COMPARUTIONS :

Daniel Kingwell POUR LA DEMANDERESSE

Janet Chisholm POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Mamann & Associates POUR LA DEMANDERESSE
Avocats
Toronto (Ontario)

John H. Sims, c.r. POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Toronto (Ontario)