

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20120705

Dossier : IMM-4242-11

Référence : 2012 CF 856

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 5 juillet 2012

En présence de monsieur le juge O’Keefe

ENTRE :

TAREK ANABTAWI

demandeur

et

**LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE
L’IMMIGRATION**

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La Cour statue sur une demande présentée en vertu du paragraphe 72(1) de la *Loi sur l’Immigration et la protection des réfugiés*, LC 2001, c 27 (la Loi), en vue d’obtenir le contrôle judiciaire de la décision datée du 7 juin 2011 rendue par un agent du service des visas du consulat du Canada à Detroit, aux États-Unis (l’agent), par laquelle ce dernier a refusé d’accorder au demandeur le statut de résident permanent au titre de la catégorie de l’expérience canadienne,

catégorie visée au paragraphe 12(2) de la Loi et à l'article 87.1 du *Règlement sur l'Immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 (le Règlement). La décision reposait sur la conclusion de l'agent selon laquelle le demandeur ne répondait pas à l'exigence relative à l'expérience de travail qualifié prévue au Règlement.

[2] Le demandeur sollicite l'annulation de la décision de l'agent et le renvoi de l'affaire à un autre agent pour nouvel examen.

Le contexte

[3] Le demandeur, Tarek Anabtawi, est un citoyen de la Jordanie.

[4] Le demandeur était entré au Canada en 2004, à titre d'étudiant. Il avait obtenu un baccalauréat en arts à l'Université de Toronto en juin 2008. Après l'obtention de son diplôme, le demandeur avait reçu un permis de travail postuniversitaire, qui était valide de janvier 2009 à mars 2010. Pendant cette période, il avait travaillé pour Prime Force Inc. (Prime Force), une société de recrutement établie à Mississauga, en Ontario.

[5] En mai 2010, le demandeur a présenté une demande de résidence permanente en tant que travailleur qualifié au titre de la catégorie de l'expérience canadienne. Cette catégorie avait été créée en 2008 pour les travailleurs temporaires étrangers ou les diplômés étrangers ayant de l'expérience de travail au Canada. Les demandes de résidence permanente présentées au titre de cette catégorie sont examinées en fonction de la compétence dans les langues officielles du Canada, de l'expérience

de travail qualifié au Canada et de l'obtention d'un diplôme canadien (article 87.1 du Règlement). Le Guide de traitement des demandes à l'étranger OP-25 de Citoyenneté et Immigration Canada donne de plus amples détails au sujet de ce programme.

[6] Le demandeur avait joint, dans sa demande, une lettre d'emploi provenant de M. Fadek Zighmi, le président de Prime Force. Cette lettre mentionnait que le demandeur avait travaillé à temps plein comme agent des ressources humaines, de janvier 2009 à mars 2010, et énumérait les fonctions principales du demandeur. Le demandeur avait déclaré que ses fonctions correspondaient à celles énumérées pour les agents des ressources humaines, un poste désigné « agent/agente de recrutement du personnel » à la catégorie 1223 de la *Classification nationale des professions* (la CNP).

[7] Le 19 mars 2011, l'agent ayant examiné la demande avait appelé M. Zighmi pour confirmer les détails relatifs à l'emploi du demandeur. La description donnée par M. Zighmi quant au rôle du demandeur au sein de Prime Force différait considérablement de celle qu'il avait fournie dans la lettre d'emploi. À titre d'exemple, selon M. Zighmi, le demandeur était un préposé au service à la clientèle et ses fonctions consistaient à répondre aux appels, à recevoir les demandes d'emploi des candidats et à ouvrir des dossiers. De plus, il n'y avait que trois employés travaillant au bureau de Prime Force, et non quarante.

[8] L'agent, en se fondant sur ces incohérences, avait envoyé un courriel au demandeur le 29 mars 2011 et l'avait avisé que l'on craignait que ses fonctions principales au sein de Prime Force

n'étaient pas celles d'un agent des ressources humaines. Le demandeur avait eu 45 jours pour donner des renseignements et/ou des documents supplémentaires pour dissiper les doutes de l'agent.

[9] Le demandeur avait envoyé un courriel de réponse à l'agent le 12 mai 2011. Il y donnait des explications au sujet des différentes tâches qu'il avait accomplies pendant qu'il travaillait pour Prime Force, lesquelles, selon lui, correspondaient aux fonctions d'un agent des ressources humaines. Il avait aussi expliqué que, s'il est vrai que seulement trois employés travaillaient au bureau de Prime Force, la société avait assigné plus de quarante travailleurs temporaires à d'autres sociétés. Le demandeur avait déclaré que lui et son employeur seraient prêts à souscrire un affidavit attestant ces faits.

La décision de l'agent

[10] L'agent a rejeté la demande du demandeur par une lettre datée du 7 juin 2011. Les notes consignées au Système mondial de gestion des cas (le SMGC), qui font partie de la décision de l'agent, expliquent les motifs de rejet de la demande.

[11] L'agent n'était pas convaincu que le demandeur répondait à l'exigence d'expérience de travail qualifié. L'agent a expliqué qu'il avait examiné la documentation jointe à la demande, y compris la réponse fournie par le demandeur le 12 mai 2011. Cependant, compte tenu de ces observations et de la vérification qu'il avait effectuée auprès de l'employeur du demandeur (M. Zighmi), l'agent n'était pas convaincu que le demandeur avait exercé toutes les fonctions essentielles et une partie appréciable des fonctions principales d'un agent des ressources humaines,

fonctions décrites à la catégorie 1223 de la CNP. Par conséquent, l'agent a conclu que le demandeur ne répondait pas aux exigences réglementaires et a donc rejeté sa demande.

Les questions en litige

[12] Le demandeur soulève les questions suivantes :

1. Quelle est la norme de contrôle?
2. L'agent a-t-il commis une erreur en appliquant un critère non pertinent lors de son appréciation de l'expérience de travail?
3. La décision de l'agent selon laquelle le demandeur n'avait pas acquis une expérience de travail pertinente était-elle déraisonnable?
4. Les motifs de la décision sont-ils inadéquats?
5. Les dépens devraient-ils être accordés au demandeur?

[13] Je les reformulerais ainsi :

1. Quelle est la norme de contrôle applicable?
2. L'agent a-t-il appliqué le bon critère juridique lors de son appréciation de l'expérience de travail du demandeur?
3. L'agent a-t-il commis une erreur dans son appréciation de l'expérience de travail du demandeur?
4. L'agent a-t-il violé le droit du demandeur à l'équité procédurale?

Les observations écrites du demandeur

[14] Le demandeur soutient que la conclusion de l'agent selon laquelle il n'avait pas l'expérience de travail exigée est susceptible de contrôle selon la norme de la raisonnable. En revanche, la question de savoir si l'agent a appliqué un critère non pertinent lors de son appréciation de l'expérience de travail est susceptible de contrôle selon la norme de la décision correcte. Dans la même veine, la question du caractère adéquat des motifs est susceptible de contrôle selon la norme de la décision correcte.

[15] Le demandeur soutient que le Règlement exige seulement que les demandeurs aient de l'expérience à temps plein ou l'équivalent dans une profession spécialisée au sens de la CNP. Le Règlement ne prévoit aucune manière par laquelle l'expérience de travail devrait être appréciée. Le demandeur soutient que l'agent a commis une erreur en ayant recours au critère que le Règlement prévoit à l'égard de la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) dans l'appréciation de son expérience de travail au sens de la catégorie de l'expérience canadienne. Plus précisément, l'agent exigeait que demandeur ait [TRADUCTION] « exercé toutes les fonctions essentielles et une partie appréciable des fonctions principales ». Il s'agit cependant d'une exigence prévue au paragraphe 80(3) du Règlement, qui s'applique à la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral); l'exigence s'applique différemment et ne porte pas sur un domaine identique. Le demandeur soutient que, puisque ce critère strict n'est pas prévu à l'article 87.1 du Règlement, il faut présumer que l'intention du législateur était d'adopter une méthode, à l'égard de la catégorie de l'expérience canadienne, plus souple et plus permissive que celle applicable à la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral). L'agent a donc commis une erreur en appliquant le critère prévu pour la

catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) dans son examen de la demande que le demandeur avait présentée au titre de la catégorie de l'expérience canadienne.

[16] Le demandeur soutient, à titre subsidiaire, qu'il répondait effectivement au critère qu'a appliqué l'agent dans l'examen de sa demande et que l'agent n'en a pas tenu compte, de sorte que l'agent a, de ce fait, commis une erreur. Une comparaison des fonctions énumérées dans les observations du demandeur (ce qui comprend sa lettre d'emploi et son courriel de réponse subséquent) avec celles apparaissant à la catégorie 1223 de la CNP démontre que les fonctions exercées par le demandeur correspondaient à toutes les fonctions énumérées dans l'énoncé principal établi pour la profession ainsi qu'à un nombre appréciable d'autres fonctions principales. L'agent n'a pas fourni d'explications à savoir pourquoi les éléments de preuve fournis par le demandeur ne répondaient pas aux doutes qu'il avait exprimés.

[17] En dernier lieu, le demandeur soutient que l'agent n'a pas fourni, dans sa décision, de raisonnement ou d'explication étayant ses conclusions. De plus, si l'agent ne croyait pas les observations du demandeur eu égard à son expérience de travail, il remettait de ce fait en question la crédibilité du demandeur. Le demandeur soutient qu'il est bien établi en droit que l'agent aurait alors dû lui fournir l'occasion de présenter une réponse à l'égard de ses doutes. Bien que l'agent ait donné l'occasion au demandeur de répondre à ses préoccupations par courriel, il a commis une erreur de droit en ne lui expliquant pas pourquoi il ne le croyait pas ou en ne lui accordant pas une entrevue pour lui offrir une occasion en bonne et due forme de dissiper ses doutes.

[18] Le demandeur soutient que les erreurs commises par l'agent dans la présente affaire étaient monumentales et qu'elles justifient l'attribution de dépens.

Les observations écrites du défendeur

[19] Le défendeur convient avec le demandeur que la décision de l'agent quant à la question de savoir si le demandeur avait l'expérience de travail requise est susceptible de contrôle selon la norme de la raisonnable. Cependant, contrairement à ce que le demandeur a prétendu dans ses observations, le défendeur soutient que la question de savoir si l'agent a appliqué le mauvais critère juridique pour parvenir à sa conclusion quant à l'expérience de travail du demandeur est susceptible de contrôle selon la norme de la raisonnable. Néanmoins, même selon la norme de la décision correcte, l'agent n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a appliqué le critère juridique.

[20] Le défendeur soutient que, puisque l'article 87.1 du Règlement ne prévoit pas de critère précis pour rendre une décision quant à l'exigence [TRADUCTION] « d'au moins douze mois d'expérience au Canada de travail qualifié à temps plein ou l'équivalent », l'agent devait se référer à d'autres dispositions du Règlement pour obtenir des directives quant à la manière d'apprécier l'expérience de travail du demandeur.

[21] Le défendeur soutient que l'alinéa 15(2)b) de la *Loi d'interprétation*, LRC 1985, c I-21, confirme que le critère applicable à la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral) s'applique à la catégorie de l'expérience canadienne. Cette disposition prévoit ce qui suit :

15. (2) Les dispositions définitives ou interprétatives d'un texte :

15. (2) Where an enactment contains an interpretation section or provision, it shall

be read and construed

[. . .]

b) s'appliquent, sauf indication contraire, aux autres textes portant sur un domaine identique.

[. . .]

(b) as being applicable to all other enactments relating to the same subject-matter unless a contrary intention appears.

[22] Le défendeur soutient que la définition de l'expérience de travail au sens du paragraphe 80(3) et de l'article 87.1 du Règlement portent sur un domaine identique et que les deux dispositions font partie du même titre général. De plus, la législation ne comporte aucune indication contraire. Si l'intention du législateur était de prévoir une approche plus flexible en ce qui a trait à la catégorie de l'expérience canadienne, le défendeur soutient qu'une définition distincte aurait été prévue, de manière à ce que l'article 15 de la *Loi d'interprétation* ne s'applique pas. L'agent a donc appliqué le bon critère dans son appréciation de l'expérience de travail du demandeur. La conclusion finale de l'agent appartenait aux issues acceptables pouvant se justifier au regard de la preuve contradictoire dont il disposait, pour laquelle il n'a fourni aucune explication.

[23] Le défendeur soutient aussi que les motifs de l'agent étaient adéquats et qu'il n'y a pas eu de manquement à l'équité procédurale. Il est inapproprié d'exiger qu'un agent administratif rende des motifs aussi détaillés que ce à quoi on s'attend des tribunaux administratifs qui rendent des décisions à la suite d'une audience en règle. Néanmoins, les motifs de l'agent ainsi que le courriel qu'il avait envoyé précédemment expliquent clairement pourquoi la demande du demandeur a été rejetée. Le fait que l'agent n'ait pas réitéré ces doutes dans sa décision ne fait pas en sorte que ses motifs sont déficients. Il n'y a eu aucun manquement à l'équité procédurale, puisqu'il n'existait aucun doute au sujet du motif de rejet de la demande.

[24] De plus, le défendeur soutient que l'agent n'était pas tenu de conduire une entrevue pour confronter le demandeur à l'égard des préoccupations qu'il avait exprimées. Le courriel de l'agent était suffisant pour aviser le demandeur de ses préoccupations et pour lui accorder la possibilité de présenter une réponse. Le fait que la réponse du demandeur n'était pas adéquate n'imposait pas une obligation positive à l'agent de se renseigner davantage. Par conséquent, il n'y a pas eu de manquement à l'équité procédurale.

[25] En dernier lieu, le défendeur soutient qu'aucuns dépens ne devraient être attribués en l'espèce, puisque le demandeur n'a pas démontré l'existence de raisons spéciales qui en justifieraient l'octroi.

[26] Le défendeur soutient aussi, dans son mémoire supplémentaire des arguments, que l'on ne devrait pas tenir compte, dans la présente demande, de la lettre de M. Zighmi qui était jointe au dossier du demandeur. M. Zighmi a affirmé dans sa lettre qu'il n'y avait aucune contradiction entre la lettre d'emploi qui avait été initialement produite et la conversation au téléphone qu'il avait eue avec l'agent en mars 2011. Toutefois, la lettre de M. Zighmi est datée du 22 juillet 2011, soit plus d'un mois après la délivrance de la lettre de décision de l'agent. Puisque les cours de révision sont liées, lors du contrôle judiciaire, par le dossier dont était saisi le décideur, le défendeur soutient que la Cour ne devrait pas tenir compte de la lettre de M. Zighmi dans son examen de la présente demande.

Analyse et décision

[27] La première question en litige

Quelle est la norme de contrôle applicable?

Lorsque la norme de contrôle applicable à une question dont est saisie la Cour a été déjà établie, la cour de révision peut adopter cette norme (voir *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190, au paragraphe 57).

[28] La présente demande porte sur la catégorie de l'expérience canadienne, qui fait partie de la section concernant les travailleurs qualifiés (section 1) des catégories de résidents permanents provenant de l'immigration économique (partie 6) du Règlement. Puisque la création de cette catégorie est chose récente, aucune jurisprudence n'a été élaborée quant aux dispositions législatives connexes. Cependant, il existe une jurisprudence importante quant à la catégorie plus ancienne des travailleurs qualifiés (fédéral), qui fait elle aussi partie de la section 1 de la partie 6 du Règlement. Il a été établi que les décisions de l'agent quant à cette dernière catégorie concernent des conclusions de fait et de droit, qui sont susceptibles de contrôle selon la norme de la raisonnable (voir *Malik c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2009 CF 1283, [2009] ACF n° 1643, au paragraphe 22, et *Khan c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2009 CF 302, [2009] ACF n° 676, au paragraphe 9). Les décisions de l'agent quant à la catégorie de l'expérience canadienne concernent aussi des conclusions de fait et de droit et sont elles aussi, par conséquent, susceptibles de contrôle selon la norme de la raisonnable.

[29] De plus, comme l'a mentionné le défendeur, il est bien établi dans la jurisprudence que la norme de contrôle de la raisonnable s'applique aux questions se rapportant à l'interprétation de la loi habilitante d'un tribunal administratif ou à des lois étroitement liées à son mandat (voir *Smith c Alliance Pipeline Ltd*, 2011 CSC 7, [2011] 1 RCS 160, au paragraphe 26). Par conséquent, la question de savoir si l'agent a appliqué le bon critère juridique dans l'appréciation de l'expérience de travail du demandeur est elle aussi susceptible de contrôle selon la norme de la raisonnable.

[30] Lorsqu'elle contrôle la décision d'un agent selon la norme de la raisonnable, la Cour ne doit intervenir que si l'agent est parvenu à une conclusion qui n'est pas transparente, justifiable et intelligible, et qui n'appartient pas aux issues acceptables selon la preuve dont l'agent disposait (voir *Dunsmuir*, précité, au paragraphe 47; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] ACF n° 12, au paragraphe 59). Comme l'a conclu la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Khosa*, précité, la cour de révision ne peut y substituer l'issue qui serait à son avis préférable et il ne rentre pas dans ses attributions de soupeser à nouveau les éléments de preuve (aux paragraphes 59 et 61).

[31] En revanche, la norme de contrôle applicable aux questions d'équité procédurale et de justice naturelle est la décision correcte (voir *Malik*, précitée, au paragraphe 23; *Khan*, précitée, au paragraphe 11; *Khosa*, précité, au paragraphe 43). Aucune déférence n'est due aux agents quant à cette question (voir *Dunsmuir*, précité, au paragraphe 50).

[32] **La deuxième question en litige**

L'agent a-t-il appliqué le bon critère juridique lors de son appréciation de l'expérience de travail du demandeur?

Le demandeur soutient que l'agent a commis une erreur en exigeant qu'il ait exercé [TRADUCTION] « toutes les fonctions essentielles et une partie appréciable des fonctions principales d'un agent des ressources humaines » pendant qu'il travaillait pour Prime Force. L'exigence d'avoir exercé toutes les fonctions essentielles et une partie appréciable des fonctions principales d'une catégorie de la CNP constitue l'exigence d'expérience de travail applicable aux demandeurs de la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral), en application du paragraphe 80(3) du Règlement. En revanche, la disposition prévue à l'alinéa 87.1(2)a) du Règlement exige des demandeurs de la catégorie de l'expérience canadienne qu'ils aient accumulé « au moins douze mois d'expérience de travail à temps plein ou l'équivalent s'il[s] travaille[nt] à temps partiel dans au moins une des professions appartenant aux genre de compétence 0 Gestion ou niveaux de compétences A ou B de la matrice de la *Classification nationale des professions* ». Le demandeur soutient que cette deuxième exigence réglementaire est moins rigide que la première et qu'il faut donc supposer que le législateur avait l'intention d'adopter une approche plus permissive à l'égard de la catégorie de l'expérience canadienne, en comparaison à celle applicable à la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral).

[33] L'intention du législateur lors de l'institution de la nouvelle catégorie de travailleurs qualifiés est donc au cœur de la présente analyse. Selon la *Gazette du Canada*, le législateur a créé la nouvelle catégorie en raison des obstacles auxquels se heurtait le processus relatif à la catégorie des travailleurs qualifiés. Ces obstacles comprenaient les longs délais d'attente dus à l'arriéré, le fait

que le processus était inadapté à la demande de gens de métier spécialisés, car l'accent était mis sur la formation de type scolaire, et le défaut de répondre aux besoins en main-d'œuvre des collectivités hors des grandes régions métropolitaines en raison de la concentration très prononcée des demandeurs dans certaines régions. En instituant la nouvelle catégorie, le législateur avait donc pour objectif d'« [a]tirer au Canada un plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires et d'étudiants étrangers et les retenir à titre de résidents permanents, et ainsi accroître la capacité du Canada de faire concurrence aux pays comme l'Australie qui possèdent des programmes semblables ». Par conséquent, la sélection pour la nouvelle catégorie allait être effectuée au moyen d'un système réussite/échec, et non pas au moyen d'un système de points, comme c'était le cas pour la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral). De plus, le fait qu'une semaine de travail à temps plein s'entendait d'une semaine de 37,5 heures pour les besoins de l'exigence d'expérience de travail était justifié par le fait que cela était conforme à d'autres dispositions du Règlement, notamment le paragraphe 80(7) et l'alinéa 88(1)a).

[34] Il est vrai que les exigences d'expérience de travail à l'égard de la CNP prévues au paragraphe 80(3) (catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral)) et celles prévues à l'alinéa 87.1(2)a) (catégorie de l'expérience canadienne) sont assez similaires. Bien que la première disposition mentionne précisément dans quelle mesure les fonctions énumérées dans la catégorie de la CNP doivent avoir été exercées, la deuxième disposition exige aussi que les demandeurs aient de l'expérience de travail en lien avec une profession répertoriée dans la CNP. Rien ne laisse entendre, que ce soit dans la législation ou dans la *Gazette du Canada*, que le législateur avait l'intention que les exigences relatives à l'expérience de travail soient différentes pour ces deux catégories.

[35] De plus, comme l'a souligné le défendeur, l'alinéa 15(2)b) de la *Loi d'interprétation* prévoit que les dispositions définitives ou interprétatives s'appliquent, sauf indication contraire, à toutes les autres dispositions portant sur un domaine identique. Comme il a été mentionné précédemment, les deux dispositions faisant l'objet du litige font toutes les deux parties de la section 1 de la partie 6 du Règlement, et la législation ne contient aucune indication contraire. De plus, le recours à un critère d'heures de travail pour satisfaire à l'exigence d'expérience de travail au titre de la catégorie de l'expérience canadienne, était justifié par le fait que ce critère était conforme à d'autres dispositions du Règlement, en particulier aux dispositions relatives aux autres catégories d'immigration économique.

[36] Pour ces motifs, je conclus que l'agent n'a pas commis d'erreur en incorporant le libellé du paragraphe 80(3) dans l'analyse au titre de l'alinéa 87.1(2)a) du Règlement. L'agent a donc appliqué le bon critère juridique lors de son appréciation de l'expérience de travail du demandeur.

[37] **La troisième question en litige**

L'agent a-t-il commis une erreur dans son appréciation de l'expérience de travail du demandeur?

En ce qui concerne l'appréciation de l'expérience de travail du demandeur effectuée par l'agent en l'espèce, le demandeur soutient que l'agent a commis une erreur en ne tenant pas compte du fait qu'il avait effectivement exercé toutes les fonctions figurant dans l'énoncé principal établi pour la profession ainsi qu'une partie appréciable des autres fonctions principales de la profession.

[38] Les exigences prévues à la catégorie 1223 de la CNP sont les suivantes :

Énoncé principal : Les agents des ressources humaines et de recrutement identifient et affichent les postes vacants, recrutent les candidats et aident à la sélection et à l'affectation du personnel. Ils travaillent dans les secteurs privé et public.

Fonctions principales : Les agents des ressources humaines et de recrutement exercent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

déterminer les postes à combler immédiatement ou éventuellement, afficher les avis et les annonces et recueillir et passer au crible les demandes d'emploi;

informer les postulants des critères d'emploi ainsi que des conditions d'emploi;

examiner les répertoires des candidats et communiquer avec les candidats éventuels pour fixer une date d'entrevue et pour arranger les mutations, les affectations et les détachements;

recruter des diplômés de collèges, d'universités et d'autres établissements d'enseignement;

coordonner les activités des comités d'examen ou de sélection et faire partie de ces comités;

informer les candidats des résultats de la sélection et rédiger les offres d'emploi;

renseigner les cadres et les employés sur les politiques et les procédures de dotation;

organiser et administrer les procédures de consultation du personnel et de grief;

négoier le règlement des appels et des conflits et coordonner les démarches de fin d'emploi;

déterminer l'admissibilité aux avantages, prendre les dispositions nécessaires pour la formation du personnel et fournir de l'information sur des services comme l'aide aux employés, le counselling et les programmes de reconnaissance;

superviser, au besoin, les commis du service du personnel chargés du classement et de la tenue des dossiers.

[39] Les fonctions suivantes étaient énumérées dans la lettre d'emploi du demandeur :

[TRADUCTION]

Planifier, élaborer et mettre en œuvre les stratégies de recrutement;

S'assurer que l'entreprise adhère aux pratiques exemplaires et se conforme à la législation en matière d'emploi;

Travailler en étroite collaboration avec l'équipe d'exploitation de l'entreprise, en donnant des conseils quant à la manière d'aborder les divers problèmes liés à l'emploi qui sont susceptibles de se poser;

Gérer la stratégie en matière de formation et de perfectionnement;

Fournir une marche à suivre en ce qui a trait aux mesures disciplinaires;

Tenir et mettre à jour la base de données sur les ressources humaines.

[40] Les fonctions du demandeur énumérées ci-dessus semblent effectivement être similaires à celles répertoriées dans la catégorie 1223 de la CNP. Cependant, dans la décision, l'agent a noté qu'il n'était pas convaincu que le demandeur avait exercé les fonctions exigées. Cette conclusion était surtout fondée sur les doutes soulevés par la vérification que l'agent avait effectuée auprès de l'ancien employeur du demandeur. Les notes consignées au SMGC quant à cette conversation indiquent que M. Zighmi avait déclaré que le demandeur était un préposé au service à la clientèle et que les fonctions de celui-ci consistaient à répondre au téléphone, à recevoir les demandes d'emploi des chercheurs d'emploi et à ouvrir des dossiers. De plus, puisqu'il s'agissait d'une petite société, tous les employés devaient être prêts à effectuer n'importe quel type de travail.

[41] En réponse au courriel de l'agent qui portait sur l'écart entre les fonctions du demandeur telles que décrites par M. Zighmi et celles que le demandeur a énumérées dans ses observations, ce dernier a expliqué qu'il exerçait, notamment, les fonctions suivantes :

[TRADUCTION]

Planifier, élaborer et mettre en œuvre les stratégies de recrutement, en publiant des annonces et des offres d'emploi dans les journaux locaux et sur Internet;

Effectuer une présélection des candidats, pour repérer le meilleur candidat;

Aviser la société des répercussions de la hausse du salaire minimum sur les activités;

Examiner et mettre à jour le répertoire de candidats;

Réaffecter les employés en fonction du travail disponible;

Aviser les candidats quant aux exigences d'emploi et au respect de la réglementation canadienne en matière de santé et sécurité au travail.

[42] Comme le souligne le défendeur, aucune explication n'a été donnée pour expliquer l'écart entre l'appel de vérification et les observations écrites. Bien que le demandeur ait proposé de déposer un affidavit souscrit par lui-même et par M. Zighmi, aucun affidavit n'a été déposé.

[43] Il est vrai que les fonctions énumérées dans les observations écrites du demandeur sont similaires à celles qui figurent dans la catégorie 1223 de la CNP. Cependant, il faut faire preuve de déférence à l'égard des agents dans ce processus décisionnel, et leurs décisions ne devraient être annulées que si elles n'appartiennent pas aux issues possibles acceptables au vu de la preuve dont ils disposaient (voir *Dunsmuir*, précité, au paragraphe 47). En l'espèce, l'agent était saisi d'une preuve suffisante pour étayer le fait qu'il s'interrogeait au sujet des fonctions réellement exercées par le

demandeur lorsqu'il travaillait chez Prime Force. Le courriel que le demandeur avait envoyé en réponse aux doutes de l'agent ne fournissait pas de nouveaux renseignements permettant de dissiper ces préoccupations. De plus, comme l'a mentionné le défendeur, la Cour ne peut tenir compte de la lettre de M. Zighmi qui avait une date postérieure à celle du rejet de la demande, car l'agent ne disposait pas de cette lettre. Par conséquent, je conclus que l'agent a rendu une décision raisonnable au vu de la preuve dont il était saisi.

[44] **La quatrième question en litige**

L'agent a-t-il violé le droit du demandeur à l'équité procédurale?

En dernier lieu, le demandeur soutient que l'agent a commis une erreur en n'expliquant pas pourquoi la preuve qu'il avait produite ne réussissait pas à dissiper ses préoccupations. De plus, si l'agent ne prêtait pas foi aux observations du demandeur, et, par conséquent, remettait en question sa crédibilité, il aurait dû lui donner une occasion en bonne et due forme de présenter une réponse.

[45] Bien qu'il y ait peu de jurisprudence au sujet de la catégorie de l'expérience canadienne, il existe une jurisprudence abondante en ce qui concerne la catégorie des travailleurs qualifiés (fédéral). Ces deux catégories appartiennent à la même section du Règlement, soit celle des travailleurs qualifiés de la catégorie des résidents permanents provenant de l'immigration économique. La nature du régime réglementaire, le rôle de la décision de l'agent dans le régime global et le choix de procédure sont aussi similaires. Ainsi, les demandeurs des deux catégories ont droit à des garanties procédurales semblables, lesquelles sont limitées (voir *Malik*, précitée, au paragraphe 26).

[46] Dans la présente affaire, l'agent a renvoyé, dans sa décision, aux préoccupations qu'il avait soulevées dans son courriel du 29 mars 2011, soit les incohérences entre les fonctions figurant sur la lettre d'emploi du demandeur et celles qu'avait mentionnées son ancien employeur au cours de l'appel de vérification. Le demandeur disposait de 45 jours pour présenter une réponse eu égard à ces préoccupations, au moyen de [TRADUCTION] « tout renseignement ou document ». La seule réponse fournie par ce dernier était un courriel, dans lequel il reprenait essentiellement les fonctions qu'il avait incluses dans son observation antérieure. À l'exception d'une clarification quant au nombre d'employés de la société, aucune explication n'avait été fournie pour expliquer les incohérences relevées par l'agent.

[47] Compte tenu des garanties procédurales limitées auxquelles ont droit les demandeurs de résidence permanente au titre de la catégorie de l'expérience canadienne, je ne conclus pas que l'agent a commis une erreur en ne donnant pas d'explications supplémentaires à l'égard de sa décision. Puisque le courriel du demandeur n'était pas tellement différent des renseignements contenus dans la lettre d'emploi qu'il avait fournie, les préoccupations formulées par l'agent dans son courriel du 29 mars 2011 sont largement restées sans réponse. Par conséquent, je conclus que la décision expose de manière adéquate les motifs pour lesquels l'agent a rendu sa décision et permet à la Cour de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables (voir *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 RCS 708, au paragraphe 16).

[48] Le demandeur soutient aussi qu'il avait le droit de bénéficier d'une possibilité suffisante de dissiper les doutes de l'agent quant à sa crédibilité, au moyen d'une entrevue. Cependant, comme

l'a affirmé le défendeur, les agents des visas ne sont pas tenus d'aviser les demandeurs de leurs préoccupations, lorsque celles-ci portent sur des questions découlant directement de la preuve produite par le demandeur lui-même et des exigences législatives. Comme l'avait déclaré le juge Yves de Montigny dans la décision *Liu c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 1025, [2006] ACF n° 1289 (au paragraphe 16) :

[...] Lorsque la personne qui demande un visa d'immigrant omet de fournir une preuve adéquate, suffisante ou crédible, l'agent des visas n'est nullement tenu de lui demander une preuve supplémentaire susceptible d'invalider les conclusions de l'agent concernant le caractère insuffisant, inadéquat ou peu crédible de la preuve du demandeur [...]

[49] En résumé, je conclus que le demandeur n'a pas réussi à démontrer l'existence d'une erreur susceptible de contrôle. L'agent a appliqué le bon critère juridique lors de son appréciation de l'expérience de travail du demandeur et il n'était pas tenu d'expliquer ses conclusions plus en détail ni d'accorder une entrevue au demandeur. Par conséquent, je suis d'avis de rejeter la présente demande de contrôle judiciaire. Le demandeur a sollicité une ordonnance d'adjudication des dépens. Je ne suis pas disposé à rendre une telle ordonnance, parce que le demandeur n'a pas eu gain de cause et qu'il n'existe pas de raisons spéciales justifiant l'attribution de dépens.

[50] Aucune des parties n'a souhaité me soumettre une question grave de portée générale à certifier.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la présente demande de contrôle judiciaire est rejetée.

« John A. O'Keefe »

Juge

Traduction certifiée conforme
Maxime Deslippes, LL.B., B.A. Trad.

ANNEXE

Dispositions législatives pertinentes*Loi d'interprétation, LRC, 1985, c I-21*

15. (1) Les définitions ou les règles d'interprétation d'un texte s'appliquent tant aux dispositions où elles figurent qu'au reste du texte.

15. (1) Definitions or rules of interpretation in an enactment apply to all the provisions of the enactment, including the provisions that contain those definitions or rules of interpretation.

(2) Les dispositions définitives ou interprétatives d'un texte :

(2) Where an enactment contains an interpretation section or provision, it shall be read and construed

a) n'ont d'application qu'à défaut d'indication contraire;

(a) as being applicable only if a contrary intention does not appear; and

b) s'appliquent, sauf indication contraire, aux autres textes portant sur un domaine identique.

(b) as being applicable to all other enactments relating to the same subject-matter unless a contrary intention appears.

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, LC 2001, c 27

12.(2) La sélection des étrangers de la catégorie « immigration économique » se fait en fonction de leur capacité à réussir leur établissement économique au Canada.

12.(2) A foreign national may be selected as a member of the economic class on the basis of their ability to become economically established in Canada.

72. (1) Le contrôle judiciaire par la Cour fédérale de toute mesure — décision, ordonnance, question ou affaire — prise dans le cadre de la présente loi est subordonné au dépôt d'une demande d'autorisation.

72. (1) Judicial review by the Federal Court with respect to any matter — a decision, determination or order made, a measure taken or a question raised — under this Act is commenced by making an application for leave to the Court.

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

80.(3) Pour l'application du paragraphe (1), le travailleur qualifié, indépendamment du fait qu'il satisfait ou non aux conditions d'accès établies à l'égard d'une profession

80. (3) For the purposes of subsection (1), a skilled worker is considered to have experience in an occupation, regardless of whether they meet the employment

ou d'un métier figurant dans les description des professions de la Classification nationale des professions, est considéré comme ayant acquis de l'expérience dans la profession ou le métier :

a) s'il a accompli l'ensemble des tâches figurant dans l'énoncé principal établi pour la profession ou le métier dans les descriptions des professions de cette classification;

b) s'il a exercé une partie appréciable des fonctions principales de la profession ou du métier figurant dans les descriptions des professions de cette classification, notamment toutes les fonctions essentielles.

87.1 (1) Pour l'application du paragraphe 12(2) de la Loi, la catégorie de l'expérience canadienne est une catégorie réglementaire de personnes qui peuvent devenir résidents permanents du fait de leur expérience au Canada et qui cherchent à s'établir dans une province autre que le Québec.

(2) Fait partie de la catégorie de l'expérience canadienne l'étranger qui satisfait aux exigences suivantes :

a) l'étranger, selon le cas :

(i) a accumulé au Canada au moins douze mois d'expérience de travail à temps plein ou l'équivalent s'il travaille à temps partiel dans au moins une des professions appartenant aux genre de compétence 0 Gestion ou niveaux de compétences A ou B de la matrice de la Classification nationale des professions au cours des vingt-quatre mois précédant la date de la présentation de sa demande de résidence permanente et, antérieurement à cette expérience de travail, a obtenu au Canada, selon le cas :

(A) un diplôme, certificat de compétence ou

requirements of the occupation as set out in the occupational descriptions of the National Occupational Classification, if they performed

(a) the actions described in the lead statement for the occupation as set out in the occupational descriptions of the National Occupational Classification; and

(b) at least a substantial number of the main duties of the occupation as set out in the occupational descriptions of the National Occupational Classification, including all the essential duties.

87.1 (1) For the purposes of subsection 12(2) of the Act, the Canadian experience class is prescribed as a class of persons who may become permanent residents on the basis of their experience in Canada and who intend to reside in a province other than the Province of Quebec.

(2) A foreign national is a member of the Canadian experience class if

(a) they

(i) have acquired in Canada within the 24 months before the day on which their application for permanent residence is made at least 12 months of full-time work experience, or the equivalent in part-time work experience, in one or more occupations that are listed in Skill Type 0 Management Occupations or Skill Level A or B of the National Occupational Classification matrix, and have acquired that work experience after having obtained

(A) a diploma, degree or trade or

certificat d'apprentissage après avoir réussi un programme d'études ou un cours de formation nécessitant au moins deux ans d'études à temps plein et offert par un établissement d'enseignement ou de formation postsecondaire public reconnu par une province,

(B) un diplôme, certificat de compétence ou certificat d'apprentissage après avoir réussi un programme d'études ou un cours de formation nécessitant au moins deux ans d'études à temps plein et offert par un établissement d'enseignement postsecondaire privé au Québec qui est régi par les mêmes règles et règlements que les établissements d'enseignement publics et dont les activités sont financées, pour au moins 50 %, par le gouvernement notamment, au moyen de subventions,

(C) un diplôme universitaire après avoir réussi un programme d'études nécessitant au moins deux ans d'études à temps plein et offert par un établissement d'enseignement postsecondaire privé reconnu par une province,

(D) un diplôme d'études supérieures après avoir réussi un programme d'études à temps plein d'une durée d'au moins un an, offert par un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu par une province, au plus tard deux ans après avoir obtenu un diplôme d'un établissement visé aux divisions (A) ou (C),

(ii) a accumulé au Canada au moins vingt-quatre mois d'expérience de travail à temps plein ou l'équivalent s'il travaille à temps partiel dans au moins une des professions appartenant aux genre de compétence 0 Gestion ou niveaux de compétences A ou B de la matrice de la Classification nationale des professions au cours des trente-six mois précédant la date de la présentation de sa

apprenticeship credential issued on the completion of a program of full-time study or training of at least two years' duration at a public, provincially recognized post-secondary educational or training institution in Canada,

(B) a diploma or trade or apprenticeship credential issued on the completion of a program of full-time study or training of at least two years' duration at a private, Quebec post-secondary institution that operates under the same rules and regulations as public Quebec post-secondary institutions and that receives at least 50 per cent of its financing for its overall operations from government grants, subsidies or other assistance,

(C) a degree from a private, provincially recognized post-secondary educational institution in Canada issued on the completion of a program of full-time study of at least two years' duration, or

(D) a graduate degree from a provincially recognized post-secondary educational institution in Canada issued on the completion of a program of full-time study of at least one year's duration and within two years after obtaining a degree or diploma from an institution referred to in clause (A) or (C), or

(ii) have acquired in Canada within the 36 months before the day on which their application for permanent residence is made at least 24 months of full-time work experience, or the equivalent in part-time work experience, in one or more occupations that are listed in Skill Type 0 Management Occupations or Skill Level A or B of the National Occupational

demande de résidence permanente;

b) il a fait évaluer sa compétence en français ou en anglais par une institution ou organisation désignée aux termes du paragraphe (4) et obtenu, pour les aptitudes à parler, à écouter, à lire et à écrire, selon le document intitulé Niveaux de compétence linguistique canadiens 2006, pour le français, et le Canadian Language Benchmarks 2000, pour l'anglais, les niveaux de compétence suivants :

(i) s'il a une expérience de travail dans une ou plusieurs professions appartenant aux genre de compétence 0 Gestion ou niveaux de compétences A de la matrice de la Classification nationale des professions:

(A) 7 ou plus pour chacune des aptitudes,

(B) 6 pour l'une des aptitudes, 7 ou plus pour deux des aptitudes et 8 ou plus pour l'aptitude restante,

(ii) s'il a une expérience de travail dans une ou plusieurs professions appartenant au niveau de compétences B de la matrice de la Classification nationale des professions:

(A) 5 ou plus pour chacune des aptitudes,

(B) 4 pour l'une des aptitudes, 5 ou plus pour deux aptitudes et 6 ou plus pour l'aptitude restante.

(3) Pour l'application du paragraphe (2) :

a) le travail à temps plein équivaut à au moins trente-sept heures et demie de travail par semaine;

Classification matrix; and

(b) they have had their proficiency in the English or French language assessed by an organization or institution designated under subsection (4) and have obtained proficiencies for their abilities to speak, listen, read and write that correspond to benchmarks, as referred to in Canadian Language Benchmarks 2000 for the English language and Niveaux de compétence linguistique canadiens 2006 for the French language, of

(i) in the case of a foreign national who has acquired work experience in one or more occupations that are listed in Skill Type 0 Management Occupations or Skill Level A of the National Occupational Classification matrix,

(A) 7 or higher for each of those abilities, or

(B) 6 for any one of those abilities, 7 or higher for any other two of those abilities and 8 or higher for the remaining ability, and

(ii) in the case of a foreign national who has acquired work experience in one or more occupations that are listed in Skill Level B of the National Occupational Classification matrix,

(A) 5 or higher for each of those abilities, or

(B) 4 for any one of those abilities, 5 or higher for any other two of those abilities and 6 or higher for the remaining ability.

(3) For the purposes of subsection (2),

(a) full-time work is equivalent to at least 37.5 hours of work per week;

- b)* les périodes de travail non autorisées ou celles accumulées à titre de travailleur autonome ne peuvent être comptabilisées pour le calcul de l'expérience de travail;
- b)* any period of self-employment or unauthorized work shall not be included in calculating a period of work experience;
- c)* l'étranger doit détenir le statut de résident temporaire durant les périodes de travail et durant toutes périodes d'études ou de formation à temps plein;
- (c)* the foreign national must have had temporary resident status during their period of work experience and any period of full-time study or training;
- d)* l'étranger doit être effectivement présent au Canada pendant au moins deux de ses années d'études ou de formation à temps plein;
- (d)* the foreign national must have been physically present in Canada for at least two years of their full-time study or training;
- e)* les périodes d'études ou de formation acquises par l'étranger dans le cadre d'un programme d'anglais ou de français langue seconde à temps plein, et les périodes d'études ou de formation à temps plein consacrées principalement à l'étude de ces langues ne peuvent être comptabilisées pour le calcul de la période d'études ou de formation à temps plein;
- (e)* any period during which the foreign national was engaged in a full-time program of study or training in English or French as a second language — and any period of full-time study or training in respect of which study or training in English or French as a second language amounted to most of the full-time study or training — shall not be included in calculating the period of full-time study or training;
- f)* les périodes d'études ou de formation acquises pendant que l'étranger était détenteur d'une bourse d'études offerte par le gouvernement du Canada ou participait à un programme d'échange parrainé par ce dernier, dans le cas où la bourse ou le programme a pour but ou condition le retour de l'étranger dans le pays dont il a la nationalité ou celui de sa résidence habituelle à la fin de ses études, ne peuvent être comptabilisées pour le calcul de la période d'études ou de formation à temps plein;
- (f)* any period of study or training during which the foreign national was a recipient of a Government of Canada scholarship or bursary, or participated in an exchange program sponsored by the Government of Canada, a purpose or condition of which was that the foreign national return to their country of origin or nationality on completion of their studies or training shall not be included in calculating the period of full-time study or training; and
- g)* l'étranger qui a l'expérience de travail dans les professions visées aux sous-alinéas (2)*b*)(i) et (ii) doit obtenir le niveau de compétence en anglais ou en français qui est exigé aux sous-alinéas (2)*b*)(i) ou (ii) selon la profession pour laquelle il a le plus
- (g)* in the case of a foreign national whose work experience is referred to in both subparagraphs (2)(b)(i) and (ii), the foreign national must obtain a proficiency in the English or French language that corresponds to the benchmarks required for

d'expérience.

(4) Le ministre peut désigner les institutions ou organisations chargées d'évaluer la compétence linguistique pour l'application du présent article et, en vue d'établir des équivalences entre les résultats de l'évaluation fournis par une institution ou organisation désignée et les niveaux de compétence mentionnés au paragraphe (2), il fixe le résultat de test minimal qui doit être attribué pour chaque aptitude et chaque niveau de compétence lors de l'évaluation de la compétence linguistique par cette institution ou organisation pour satisfaire aux niveaux mentionnés à ce paragraphe.

(5) Les résultats de l'examen de langue administré par une institution ou organisation désignée et les équivalences établies en vertu du paragraphe (4) constituent une preuve concluante de la compétence de l'étranger dans l'une des langues officielles du Canada pour l'application du présent article.

the skill type, as set out in subparagraph (2)(b)(i) or (ii), in which the foreign national has acquired most of their work experience.

(4) The Minister may designate organizations or institutions to assess language proficiency for the purposes of this section and shall, for the purpose of correlating the results of such an assessment by a particular designated organization or institution with the benchmarks referred to in subsection (2), establish the minimum test result required to be awarded for each ability and each level of proficiency in the course of an assessment of language proficiency by that organization or institution in order to meet those benchmarks.

(5) The results of an assessment of the language proficiency of a foreign national by a designated organization or institution and the correlation of those results with the benchmarks in accordance with subsection (4) are conclusive evidence of the foreign national's proficiency in an official language of Canada for the purposes of this section.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-4242-11

INTITULÉ : TAREK ANABTAWI

- et -

LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ
ET DE L'IMMIGRATION

LIEU DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 janvier 2012

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LE JUGE O'KEEFE

**DATE DES MOTIFS
ET DU JUGEMENT :** Le 5 juillet 2012

COMPARUTIONS :

Matthew Jeffery POUR LE DEMANDEUR

David Knapp POUR LE DÉFENDEUR
Susan Gans

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Matthew Jeffery POUR LE DEMANDEUR
Toronto (Ontario)

Myles J. Kirvan POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Toronto (Ontario)