

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20160209

Dossier : IMM-888-15

Référence : 2016 CF 165

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 9 février 2016

En présence de monsieur le juge Brown

ENTRE :

ALI MEHFOOZ

demandeur

et

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

intimé

JUGEMENT ET MOTIFS

[1] La présente est une demande présentée en vertu du paragraphe 72(1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, LC 2001, ch. 27 (LIPR) pour le contrôle judiciaire d'une décision d'une agente de gestion des cas (l'agente) de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), en date du 9 février 2015, refusant d'accorder au demandeur la résidence permanente à

titre de membre de la catégorie de l'expérience canadienne (CEC). Je rejette cette demande pour les motifs suivants.

I. Faits

[2] Le demandeur, M. Ali Mehfooz, et sa conjointe sont des citoyens du Pakistan. Le demandeur a obtenu deux diplômes universitaires canadiens, un baccalauréat en administration des affaires (en 2006) et un certificat d'études supérieures (en 2012). De 2012 à 2013, il a occupé deux emplois à temps plein. Son premier emploi consistait à travailler auprès de Today Employment and HR Ltd. [Today HR] en tant que gestionnaire de comptes de ventes. Le demandeur y a été employé de septembre 2012 à octobre 2013, pendant 1 952 heures au total. Aujourd'hui, HR est une agence d'emploi située à Brampton. M^{me} Farkhanda Ijaz est la présidente de Today HR et son conjoint, M. Ijaz Hussain, est le chef de la direction. Le deuxième emploi du demandeur consistait à travailler pour Glentel Inc., en vendant des téléphones cellulaires dans un kiosque situé dans un centre commercial. Le demandeur y a travaillé pendant cinq jours par semaine de novembre 2012 à octobre 2013, toute la journée au cours de la plupart des fins de semaine et de 16 h à 21 h au cours de la plupart des jours de la semaine.

[3] En novembre 2013, M. Mehfooz a présenté une demande de résidence permanente à titre de membre de la CEC. Il a affirmé que son travail chez Today HR l'a qualifié comme directeur des ventes d'entreprise, tel qu'il est défini par le Code national de classification des professions 0601 [CNP 0601]. Le 7 juillet 2014, CIC a envoyé au demandeur un courriel dans lequel elle demandait des renseignements supplémentaires au sujet de Today HR et des heures de travail du demandeur. Le demandeur a répondu le 15 juillet 2014 et a joint une lettre de Today HR, en date

du 9 juillet 2014, qui confirmait que l'entreprise avait 308 employés et des revenus de 1,2 million de dollars en 2013, et que le demandeur avait travaillé pendant 1 952 heures pour Today HR.

[4] Le 28 juillet 2014, CIC a demandé que Today HR fasse l'objet d'une recherche dans la base de données de Dun & Bradstreet (D&B). Les notes du Système mondial de gestion des cas (SMGC) indiquent que cette recherche était « peu concluante ». L'affaire a ensuite été renvoyée pour examen approfondi par l'Unité antifraude interne (Unité AF), qui a mené des entrevues téléphoniques avec Glentel et Ijaz Hussain, chef de la direction de Today HR, concernant l'horaire de travail du demandeur et les tâches effectuées, avant de renvoyer le dossier à l'agente pour examen.

[5] Le 16 décembre 2014, l'agente a envoyé au demandeur une lettre relative à l'équité procédurale (lettre EP) qui exprimait « de graves préoccupations » au sujet de la demande, en indiquant qu'elle avait des motifs de croire qu'il n'avait pas acquis l'expérience requise et, en particulier, qu'il n'avait pas réellement exercé les fonctions d'un gestionnaire de comptes de ventes comme il l'avait prétendu. En outre, des préoccupations ont été exprimées au sujet de sa période d'emploi et des heures de travail. La lettre relative à l'équité procédurale a souligné que des recherches sur Internet et dans des bases de données ont été menées en ce qui concerne Today RH, mais que celles-ci n'ont donné aucune information sur la nature et la taille de l'entreprise. Today HR n'avait pas de site Web. La lettre comprenait une demande relative à un certain nombre de documents, y compris les documents fiscaux et bancaires de l'entreprise, ainsi que d'autres renseignements comme les documents de marketing, un organigramme de tous ses

employés et de leurs postes et où le demandeur avait travaillé, combien d'employés sont à l'emploi de l'entreprise et une description des secteurs d'activité de l'entreprise.

[6] Le demandeur a répondu le 1^{er} janvier 2015. Le 6 février 2015, l'agente a rejeté la demande de résidence permanente. Sa décision a été communiquée au demandeur dans une lettre datée du 9 février 2015. La demande d'autorisation de contrôle judiciaire a été accordée le 30 octobre 2015.

II. Décision faisant l'objet du contrôle

[7] L'agente a rejeté la demande de résidence permanente au motif qu'elle n'était pas convaincue que le demandeur avait [TRADUCTION] « exercé les fonctions de gestionnaire de comptes de ventes, CNP 0601, pour l'employeur Today Employment & HR ltd comme il était indiqué [sa] demande ». Elle n'a pas trouvé que les documents que le demandeur avait envoyés le 14 janvier 2015 dissipent les préoccupations exprimées dans la lettre relative à l'équité procédurale. La lettre de refus comprenait deux motifs précis du refus. Tout d'abord, l'agente n'était pas satisfaite de l'explication de M. Ijaz Hussain selon laquelle Today HR avait connu des problèmes de site Web parce que son domaine avait expiré. Elle a estimé qu'il n'était [TRADUCTION] « pas clair... pourquoi une entreprise de 308 employés aurait un site Web temporairement suspendu ». Deuxièmement, l'agente a contesté l'organigramme fourni de Today HR. Elle a trouvé qu'il était « élémentaire » compte tenu de la taille de Today HR et a fait remarquer qu'elle ne comprenait pas le poste de directeur général, malgré l'identification de M. Ijaz Hussain en tant que tel dans la brochure de marketing.

III. Questions en litige

1. L'agente a-t-elle enfreint l'équité procédurale?
2. La décision de l'agente de refuser la demande de résidence permanente était-elle raisonnable?

IV. Discussion et analyse

[8] À mon humble avis, la demande doit être rejetée pour les motifs suivants :

- L'agente n'a pas enfreint l'équité procédurale parce qu'elle a fait part au demandeur de ses préoccupations quant à sa crédibilité dans la lettre relative à l'équité procédurale;
- l'agente n'a invoqué aucune preuve extrinsèque parce que ses recherches sur Internet n'ont donné aucune information et elle ne s'est fiée pas à l'absence de preuve pour rendre sa décision;
- la décision de l'agente de refuser la demande était raisonnable; elle était intelligible et fondée sur la preuve.

A. *Norme de contrôle*

[9] Dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 (l'arrêt *Dunsmuir*), la Cour suprême du Canada a statué aux paragraphes 57 et 62 qu'il n'est pas nécessaire de se livrer à une analyse du critère de contrôle si « la jurisprudence établit déjà de manière satisfaisante le degré de déférence correspondant à une catégorie de questions en particulier ». Il est établi que l'analyse par un agent de l'admissibilité à la résidence permanente comporte une évaluation de la preuve et l'exercice du pouvoir discrétionnaire, et qu'elle est assujettie à la norme du caractère

raisonnable : *Hamza c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2013 CF 264, au paragraphe 14 [*Hamza*]; *Qin c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2013 CF 147, au paragraphe 16 [*Qin*].

[10] Au paragraphe 47 de l'arrêt *Dunsmuir*, la Cour suprême du Canada explique ce que doit faire une cour lorsqu'elle effectue une révision selon la norme de la décision raisonnable :

La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnable. En contrôle judiciaire, le caractère raisonnable tient principalement à l'existence de la justification, de la transparence et de l'intelligibilité du processus décisionnel. Toutefois, il est également important de savoir si la décision se situe dans une gamme de résultats possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[11] Les questions d'équité procédurale sont examinées sur le plan de la norme du bien-fondé : *Hamza*, au paragraphe 13; *Sketchley c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404, au paragraphe 53. Au paragraphe 50 de l'arrêt *Dunsmuir*, la Cour suprême du Canada explique ce que doit faire une cour lorsqu'elle effectue une révision selon la norme de la décision correcte :

La cour de révision qui applique la norme de la décision correcte n'acquiesce pas au raisonnement du décideur; elle entreprend plutôt sa propre analyse au terme de laquelle elle décide si elle est d'accord ou non avec la conclusion du décideur. En cas de désaccord, elle substitue sa propre conclusion et rend la décision qui s'impose. La cour de révision doit se demander dès le départ si la décision du tribunal administratif était la bonne.

B. *Équité procédurale*

[12] Il incombe à un demandeur de visa d'établir qu'il satisfait aux exigences du Règlement (*Hamza*, au paragraphe 22). Une demande doit être complète, pertinente, convaincante et sans équivoque (*Obeta c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 1542, au paragraphe 25). Il est également bien établi que l'obligation d'équité procédurale envers les demandeurs de visa se situe au bas du spectre (*Hamza*, au paragraphe 23). Ainsi, CIC n'est pas tenue de donner aux demandeurs des « points » pour les faiblesses de leur demande (*Rukmangathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)* 2004 CF 284, au paragraphe 23); il est de leur devoir de déposer une demande complète. Dans ce cas, il est essentiel que le demandeur dépose des documents qui justifient l'expérience qu'il a prétendu avoir acquise et qui sous-tend sa demande d'admission à la CCE. Le défaut de prouver l'expérience serait fatale pour cette demande.

[13] Cela dit, deux obligations d'équité procédurale sont reconnues. Premièrement, l'agent doit informer le demandeur des préoccupations concernant sa crédibilité ou l'authenticité des documents (*Hamza*, au paragraphe 25). Deuxièmement, les agents doivent divulguer la preuve extrinsèque invoquée et accorder au demandeur la possibilité de répondre aux préoccupations qui en découlent lorsque deux conditions sont remplies : premièrement, lorsque la preuve est vraiment extrinsèque, à savoir « nouvelle et importante » et d'autre part, lorsqu'il s'agit d'une information que le demandeur ne pouvait raisonnablement pas prévoir : *Joseph c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2015 CF 904; *Toma c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 780, au paragraphe 14, citant le juge Rothstein dans

l'arrêt *Dasent c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1995] 1 CF 720

(1^{re} inst) que la preuve extrinsèque en est une dont le demandeur « n'était raisonnablement pas censé avoir connaissance ».

C. *Possibilité de répondre aux problèmes de crédibilité*

[14] Pour réussir sur ce plan, le demandeur doit établir que l'agent avait des préoccupations quant à sa crédibilité par rapport au poids ou à la suffisance des préoccupations relatives à la preuve. À mon avis, les préoccupations de l'agente touchaient la suffisance ou le poids de la preuve. Sans doute que, dans une certaine mesure, la crédibilité du demandeur était en cause, mais cela pourrait être dit dans beaucoup, sinon tous les cas où le poids ou la suffisance de la preuve est en jeu. À mon avis, il faut tenir compte du facteur dominant ou déterminant des préoccupations de l'agente et déterminer si cela est lié à la crédibilité, d'une part, ou si, en réalité, l'agente était tout simplement inquiète de la suffisance ou du poids de la preuve présentée. Là, je suis convaincu que l'agente était préoccupée par le poids de la preuve et, en particulier, la question de savoir si le demandeur avait acquis l'expérience présumée. Le demandeur avait présenté une liste de tâches dans sa demande, une liste essentiellement copiée de la description des professions de la CNP qui figure sur le site Web de CIC. Lorsqu'on lui a demandé plus de détails, une autre liste a été présentée qui était en réalité la même liste que la première, sauf qu'elle avait été légèrement remaniée de façon à augmenter l'étendue de l'expérience qu'il prétendait avoir acquise. Il y avait peu d'information permettant de démontrer qu'il avait effectivement acquis cette expérience, comme il est demandé dans la lettre relative à l'équité procédurale – il n'a fourni aucun exemple de ce qu'il avait fait, par exemple. À mon avis, l'agente a raisonnablement conclu que la preuve était insuffisante.

[15] L'agente, d'autre part, était très préoccupée par l'expérience alléguée par le demandeur et a clairement fait part de ces préoccupations au demandeur dans la lettre relative à l'équité procédurale, en déclarant ce qui suit : [TRADUCTION] « [i]l vous incombe de démontrer que vous travaillez chez un employeur existant, que vous exercez les fonctions mentionnées et que vous travaillez pendant la période de temps déclarée. À ce jour, je ne suis pas convaincue que vous avez acquis l'expérience dont vous auriez besoin pour vous qualifier à ce programme »

[Non souligné dans l'original]. Je suis incapable de voir comment les préoccupations de l'agente au sujet de l'expérience du demandeur aurait pu être exprimées plus clairement.

[16] Dans son ensemble, à mon avis, la lettre relative à l'équité procédurale a amplement permis d'informer le demandeur des préoccupations de l'agente. Il n'y avait aucun manquement à l'équité procédurale.

D. *Compter davantage sur la preuve extrinsèque*

[17] Les demandeurs ont le droit d'être mis au courant de la preuve vraiment extrinsèque qui est invoquée par l'agent et qu'ils ne pouvaient pas raisonnablement prévoir, et de répondre aux préoccupations qui en découlent. Deux autres questions qui se posent sont les suivantes :

- 1) l'agente s'est-elle fiée aux recherches sur Internet et dans la base de données de D&B?
- 2) Ces recherches ont-elles été divulguées au demandeur de sorte qu'il puisse y répondre?

[18] Selon le dossier, des sources extrinsèques ont été consultées par CIC à cinq reprises :

- les notes du SMGC du 6 juin 2014 se lisent ainsi : [TRADUCTION] « recherches effectuées sur le Web – information en ligne vérifiée. (...) site Web : todayemployment.com »;

- les notes du SMGC du 7 juillet 2014 se lisent ainsi : [TRADUCTION] « une recherche sur le Web au sujet de l'employeur révèle qu'il s'agit d'une petite agence de placement temporaire et il semble inconcevable que le demandeur exerce les fonctions suivantes :
i) le recrutement, l'organisation, la formation [sic] et la gestion du personnel de soutien des ventes ou ii) planifier, diriger et évaluer les activités du service des ventes et du marketing »;
- une recherche dans la base de données de D&B a été effectuée le 19 août 2014 et a été jugée peu concluante par CIC, le 10 septembre 2014;
- le 16 octobre 2014, CIC a effectué des recherches sur le site « Pages Jaunes / 411 » et sur Google Maps afin de vérifier les coordonnées de Today HR;
- les notes du SMGC du 3 décembre 2014 se lisent ainsi : [TRADUCTION] « en dépit d'une recherche sur Internet et dans la base de données sur « Today Employment and HR Ltd », je constate que très peu de renseignements existent pour l'employeur Today Employment & HR Ltd. (...) En outre, étant donné que les renseignements obtenus de sources ouvertes concernant l'employeur ne sont pas concluants, je suis préoccupée par la nature et l'existence de l'employeur et par le fait que cela justifie le besoin [sic] d'un gestionnaire de comptes de ventes à plein temps ».

[19] À mon humble avis, l'agente n'a pas compté sur la ou les recherches dans la base de données de D&B pour rendre sa décision. Dans l'affaire *Animodi c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2015 CF 929 [Animodi], un agent de CIC a effectué une recherche sur Google au sujet des conditions prévalant en Angola pour renforcer ce qu'il percevait comme étant une preuve maigre qui avait été soumise dans une demande d'ERAR.

L'affidavit de l'agent a expliqué qu'il n'avait rien trouvé en ligne pour contribuer à sa décision. Le juge Russell a jugé qu'il n'y avait aucune iniquité procédurale parce que la recherche n'avait donné aucune information « nouvelle et importante » (*Animodi*, au paragraphe 85, citant *Mancia c. Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1998] 3 CF 461, [1998] ACF n° 565 (CAF), au paragraphe 22). De même, je ne vois là aucune iniquité procédurale découlant de la ou des recherches peu concluantes de D&B.

[20] En ce qui concerne les autres recherches sur Internet, je suis convaincu que le demandeur aurait raisonnablement pu prévoir que de tels renseignements seraient consultés par CIC.

L'information recherchée est accessible au public par de simples recherches sur Internet que tout le monde, qui possède un ordinateur, peut effectuer. Je ne vois franchement aucune nécessité d'envoyer des lettres relatives à l'équité procédurale lorsque, comme dans ce cas, l'agente a effectué des recherches de routine sur Internet que le demandeur aurait facilement pu faire et qu'il aurait pu et aurait dû raisonnablement prévoir, à mon humble avis.

[21] Ces recherches ne soulèvent pas de question d'équité procédurale.

E. *La décision de l'agente était-elle raisonnable?*

[22] L'agent doit procéder à une évaluation qualitative de l'expérience d'un demandeur pour déterminer s'il relève d'un code CNP admissible (*Qin*, au paragraphe 30). Il ne suffit pas que la description de travail soumise reprenne les exigences de la CNP et, à mon avis, lorsqu'elle le fait, les agents ont droit d'être prudents et doivent agir avec prudence. À mon avis, il était raisonnable dans ce dossier que l'agente conclue que le demandeur avait présenté une preuve

insuffisante de ses tâches à Today HR. Il incombait au demandeur de présenter une demande claire et complète, notamment en ce qui concerne son expérience. Il a été averti dans la lettre relative à l'équité procédurale que l'agente n'était pas convaincue par la simple liste des tâches qu'il avait fournies; pourtant, la liste des tâches figurant dans l'affidavit de Hussain envoyé en réponse était sensiblement la même (sauf qu'il y prétendait inexplicablement avoir une expérience encore plus grande à certains égards).

[23] Il était également raisonnable de penser que Today RH aurait un site Web fonctionnel et de constater que sa structure organisationnelle était confuse. Les agents ont le droit de se fier au bon sens.

[24] Ces conclusions sont certainement justifiées, transparentes et intelligibles selon les notes du SMGC et la lettre de refus (*Dunsmuir*, au paragraphe 47). À mon avis, la décision fait partie des issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit, comme il est indiqué dans l'affaire *Dunsmuir*.

[25] Aucune des parties n'a proposé de question à certifier et aucune ne se pose.

V. Conclusion

[26] Par conséquent, cette demande est rejetée, sans aucune question à certifier.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande de contrôle judiciaire est rejetée, sans aucune question à certifier, et qu'il n'y a aucune ordonnance quant aux dépens.

« Henry S. Brown »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-888-15

INTITULÉ : ALI MEHFOOZ c.
LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE
L'IMMIGRATION

LIEU DE L'AUDIENCE : TORONTO (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 28 JANVIER 2016

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE BROWN

DATE DES MOTIFS : LE 9 FÉVRIER 2016

COMPARUTIONS :

Raisa Sharipova POUR LE DEMANDEUR

Lucan Gregory POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

Raisa Sharipova POUR LE DEMANDEUR
Avocat-procureur
Toronto (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Toronto (Ontario)