

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20170216

Dossier : IMM-3434-16

Référence : 2017 CF 195

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Vancouver (Colombie-Britannique), le 16 février 2017

En présence de monsieur le juge Shore

ENTRE :

SEVEN VALLEYS TRANSPORTATION INC.

demanderesse

et

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

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Résumé

[1] Dans le contexte de l'évaluation d'une demande par un agent de programme d'Emploi et Développement social Canada [EDSC] [l'agent], le juge en chef Crampton a récemment expliqué que « les employeurs s'attendent de façon légitime à se voir offrir la possibilité de répondre à toute préoccupation qu'un agent d'EDSC pourra avoir concernant leur crédibilité ou

l'authenticité des documents qu'ils soumettent à l'appui d'une demande d'AMT favorable » (*Frankie's Burgers Lougheed Inc. c. Canada (Emploi et Développement social)*, 2015 CF 27, aux paragraphes 73 à 75 [*Frankie's Burgers*]). La Cour a également souligné l'obligation de dévoiler les éléments de preuve extrinsèques s'ils peuvent avoir une incidence sur le résultat d'une décision (*Kozul c. Canada (Emploi et Développement social)*, 2016 CF 1316, au paragraphe 10 [*Kozul*]).

[2] Ainsi que l'a déclaré la Cour dans *L'entreprise Paturel International c. Canada (Emploi et Développement Social)*, 2016 CF 541 [*L'Entreprise Paturel International*], il est déraisonnable pour un agent de se fonder sur un seul facteur et une seule source de données :

[11] Pourtant, la décision ultimement rendue par le ministre est fondée sur un seul facteur, soit le salaire courant, sans déterminer les effets qu'ont tous les facteurs combinés sur le marché du travail canadien.

[12] Deuxièmement, bien qu'il soit loisible au ministre de prendre en considération les données de l'AE dans le calcul du salaire courant, en l'espèce, il était déraisonnable de s'appuyer uniquement sur ces données. Cela a mené à une entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire. L'écart entre le salaire médian de 2013 et le salaire médian de 2014, de même que d'autres données disponibles, aurait dû inciter l'agent à déterminer si les données de l'AE étaient un indicateur fiable du salaire courant pour la profession.

[Non souligné dans l'original.]

II. Nature de l'instance

[3] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu du paragraphe 72(1) de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27 [la LIPR] à l'encontre de la décision rendue par une agente de programme d'EDSC [l'agente] le 21 juillet 2016, par

laquelle l'agente a rejeté la demande d'étude d'impact sur le marché du travail [EIMT] présentée par la demanderesse conformément aux alinéas 200(5)b), 200(5)c) et 203(1)a) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 [le Règlement].

III. Rappel des faits

[4] M. Nassim Rohani est le propriétaire et le directeur [le directeur] de Seven Valleys Transportation Inc., une entreprise de camionnage et de transport dont la flotte comprend plusieurs grands routiers.

[5] En janvier 2016, la demanderesse a affiché plusieurs postes de conducteurs de grand routier, mais n'a réussi qu'à embaucher trois citoyens canadiens ou résidents permanents.

[6] Le 31 mars 2016, la demanderesse, par l'entremise d'un représentant de Ventura Immigration Consultants Ltd. [le représentant], a présenté une demande d'EIMT à EDSC, afin de pouvoir embaucher dix travailleurs étrangers temporaires pour pourvoir ses postes de conducteurs de grand routier.

[7] Le 18 juillet 2016, l'agente a appelé le directeur de la demanderesse au sujet de l'EIMT pour lui demander des renseignements supplémentaires afin de pouvoir bien évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi. L'agente a exprimé des réserves au sujet de la capacité de la demanderesse de respecter les modalités de son offre, notamment sur le plan salarial. L'agente a également indiqué à la demanderesse qu'il était excessif d'exiger un ou deux ans d'expérience, et

que cela empêcherait l'approbation de l'EIMT. L'agente a demandé au directeur de répondre par écrit à ses préoccupations et de lui fournir d'autres documents à l'appui.

[8] Le 20 juillet 2016, la demanderesse a fourni à l'agente la réponse écrite et les documents demandés.

[9] Le 21 juillet 2016, l'agente a rejeté la demande d'EIMT de la demanderesse. La demanderesse a été informée par téléphone qu'elle ne pouvait faire appel de cette décision et qu'elle devrait présenter une nouvelle demande.

[10] Le 25 juillet 2016, la demanderesse a présenté à EDSC une demande écrite visant le réexamen de la décision.

[11] Le 11 août 2016, la demanderesse a retenu les services d'un avocat, et une demande d'autorisation et de contrôle judiciaire a été déposée. Les motifs de l'agente ont été reçus le 23 août 2016.

IV. Décision

[12] Le 21 juillet 2016, l'agente a rejeté la demande d'EIMT de la demanderesse, au motif que l'entreprise était incapable de respecter les conditions mentionnées dans son offre. Sa décision se lit comme suit :

[TRADUCTION]

[...] La décision défavorable repose sur les éléments suivants :

- Vous n'avez pas pu démontrer de manière suffisante que votre entreprise a un besoin raisonnable de travailleurs.
- Vous n'avez pas pu démontrer de manière suffisante que vous serez raisonnablement en mesure de respecter les modalités de votre contrat de travail.
- Vous n'avez pas pu démontrer que vous avez fait des efforts suffisants pour pourvoir les postes vacants en recrutant des Canadiens.

L'exigence relative au nombre d'années d'expérience (un à deux ans) dans vos annonces n'est pas considérée comme une qualification professionnelle justifiée pour un conducteur de grand routier. Pour de tels postes, l'expérience peut être considérée comme un atout, mais elle ne constitue pas une exigence essentielle du poste.

[13] De même, dans ses notes datées du 20 juillet 2016, l'agente dit avoir également tenu compte des points suivants :

[TRADUCTION]

[...] Ne peut satisfaire aux demandes salariales (j'ai conseillé à l'employeur de soumettre une lettre d'attestation d'un comptable agréé ou d'un avocat avec les futures demandes. Cette exigence ne s'applique plus, car le dossier est également rejeté à cause des exigences d'expérience excessives).

De plus, conformément aux directives B/E, une attestation ou des renseignements de l'employeur est demandée pour corroborer l'annonce et la demande concernant le nombre d'années d'expérience exigé (un à deux ans). (CNP 7411 – Une formation en cours d'emploi est offerte). Pourrait sembler excessif.

« Les travailleurs étrangers temporaires autorisés au titre du code 7411 de la CNP reçoivent habituellement une formation sur la route et en classe, puis doivent passer un examen. Comme dans le cas d'autres professions qui exigent un permis ou une accréditation, ou les deux, il est raisonnable de présumer que les travailleurs étrangers temporaires seraient considérés comme possédant les qualifications requises pour occuper le poste lorsqu'ils satisfont aux conditions d'accréditation. Par conséquent,

un camionneur titulaire du permis exigé devrait être considéré comme « qualifié » pour occuper ce poste.

La prise en compte du tarif d'assurance de l'employeur ne fait pas partie des exigences qui s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires, ni des exigences relatives au code CNP 7411 ».

V. Questions en litige

[14] La demanderesse soulève les questions suivantes :

- 1) La demanderesse a-t-elle invoqué des motifs spéciaux pour avoir droit à une prorogation du délai pour déposer et signifier sa demande d'autorisation et de contrôle judiciaire?
- 2) L'agente a-t-elle omis de tenir compte des principes de justice naturelle?
- 3) L'agente a-t-elle entravé l'exercice de son pouvoir discrétionnaire?
- 4) La décision de l'agente est-elle déraisonnable?

[15] Les parties conviennent que les questions liées à l'équité procédurale doivent être examinées en regard de la norme de la décision correcte, alors que les questions de fait et les questions mixtes de fait et de droit commandent la déférence et doivent ainsi être examinées selon la norme de la décision raisonnable (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 RCS 190, 2008 CSC 9).

VI. Dispositions pertinentes

[16] Les alinéas 72(2)b) et c) de la LIPR s'appliquent pour décider si les demandes de prorogation doivent être accueillies ou rejetées :

Application

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent à la demande d'autorisation :

[...]

b) elle doit être signifiée à l'autre partie puis déposée au greffe de la Cour fédérale — la Cour — dans les quinze ou soixante jours, selon que la mesure attaquée a été rendue au Canada ou non, suivant, sous réserve de l'alinéa 169f), la date où le demandeur en est avisé ou en a eu connaissance;

c) le délai peut toutefois être prorogé, pour motifs valables, par un juge de la Cour;

Application

(2) The following provisions govern an application under subsection (1):

...

(b) subject to paragraph 169(f), notice of the application shall be served on the other party and the application shall be filed in the Registry of the Federal Court ("the Court") within 15 days, in the case of a matter arising in Canada, or within 60 days, in the case of a matter arising outside Canada, after the day on which the applicant is notified of or otherwise becomes aware of the matter;

(c) a judge of the Court may, for special reasons, allow an extended time for filing and serving the application or notice;

[17] Les alinéas 200(5)b) et c) et l'alinéa 203(1)a) du Règlement prévoient ce qui suit :

Authenticité de l'offre d'emploi

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants :

[...]

b) l'offre correspond aux besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

Genuineness of job offer

(5) A determination of whether an offer of employment is genuine shall be based on the following factors:

...

(b) whether the offer is consistent with the reasonable employment needs of the employer;

(c) whether the terms of the offer are terms that the employer is reasonably able to

Appréciation de l'emploi offert

203 (1) Sur présentation d'une demande de permis de travail conformément à la section 2 par tout étranger, autre que celui visé à l'un des sous-alinéas 200(1)c)(i) à (ii.1), l'agent décide, en se fondant sur l'évaluation du ministère de l'Emploi et du Développement social, sur tout renseignement fourni, à la demande de l'agent, par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et sur tout autre renseignement pertinent, si, à la fois :

a) l'offre d'emploi est authentique conformément au paragraphe 200(5);

fulfil; and

Assessment of employment offered

203 (1) On application under Division 2 for a work permit made by a foreign national other than a foreign national referred to in subparagraphs 200(1)(c)(i) to (ii.1), an officer must determine, on the basis of an assessment provided by the Department of Employment and Social Development, of any information provided on the officer's request by the employer making the offer and of any other relevant information, if

(a) the job offer is genuine under subsection 200(5);

VII. AnalyseA. *Prorogation de délai*

[18] La demanderesse et le défendeur ont tous deux respecté la déclaration de l'agente d'EDSC selon laquelle il ne pouvait y avoir ni appel ni réexamen, et qu'une nouvelle demande devrait être présentée.

[19] La demanderesse fait valoir que l'agente a commis une erreur en lui donnant des renseignements erronés; l'agente aurait dû l'informer de son droit de contester la décision par la présentation d'une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Elle affirme en outre que les délais n'étaient pas intentionnels et qu'elle avait toujours eu l'intention de contester la

décision de l'agente. Comme la demanderesse a un urgent besoin d'employés, il est allégué que les délais dans le traitement de la demande d'EIMT occasionneraient un préjudice indu à la demanderesse, mais que le défendeur ne subirait pas le même préjudice.

[20] Le défendeur soutient que la demande n'est pas fondée et que la demanderesse ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve selon le critère défini dans l'arrêt *Hennelly (Canada (Procureur général) c. Hennelly)*, [1999] ACF n° 846 (CAF), 244 NR 399 [*Hennelly*]). Il affirme également que l'agente a fourni des renseignements exacts et qu'elle n'était pas tenue d'informer la demanderesse de ses options sur le plan juridique, notamment du contrôle judiciaire, ni qualifiée pour ce faire.

[21] Selon l'arrêt *Hennelly*, précité, au paragraphe 3, une prorogation de délai devrait être accordée si les critères suivants sont respectés : 1) il existe une intention constante de poursuivre la demande; 2) la demande est bien fondée; 3) le défendeur ne subit pas de préjudice en raison du délai; 4) il existe une explication raisonnable justifiant le délai. La Cour d'appel fédérale a également déclaré ce qui suit dans l'arrêt *Grewal v Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1985] FCJ No 144, 63 NR 106 :

[TRADUCTION]

Je suis toutefois d'avis que la considération sous-jacente dont on doit tenir compte dans l'examen de toute demande de cette nature est de déterminer si, dans les circonstances présentées, on rend justice aux deux parties en accordant la prorogation.

[22] En l'espèce, la Cour est convaincue que les circonstances expliquent de manière raisonnable les délais et justifient la prorogation. De l'avis de la Cour, la demanderesse a

démontré qu'elle avait toujours eu l'intention de contester la décision de l'agente durant la période en question, et que sa demande était fondée. La prorogation ne causera aucun préjudice au défendeur.

[23] La demande de prorogation de délai de la demanderesse est par conséquent accordée.

B. *Équité procédurale*

[24] La demanderesse soutient que l'agente a contrevenu aux règles d'équité procédurale en se fiant à des renseignements provenant d'une base de données interne et à des lignes directrices provisoires, sans divulguer ces documents.

[25] Le défendeur soutient que l'agente s'est fondée sur des documents auxquels la demanderesse aurait dû raisonnablement s'attendre, notamment dans le contexte de l'évaluation d'une demande d'EIMT. Le défendeur soutient en outre que les allégations de la demanderesse sont sans fondement, car les documents présentés ne contiennent pas de renseignements nouveaux ou importants quant à l'issue de la décision.

[26] Dans le contexte de l'évaluation d'une demande par un agent de programme d'EDSC, le juge en chef Crampton a récemment expliqué que « les employeurs s'attendent de façon légitime à se voir offrir la possibilité de répondre à toute préoccupation qu'un agent d'EDSC pourra avoir concernant leur crédibilité ou l'authenticité des documents qu'ils soumettent à l'appui d'une demande d'AMT favorable » (*Frankie's Burgers*, précité, aux paragraphes 73 à 75). La Cour a

également souligné l'obligation de dévoiler les éléments de preuve extrinsèques s'ils peuvent avoir une incidence sur le résultat d'une décision (*Kozul*, précité, au paragraphe 10).

[27] La Cour est d'avis que l'agente ne s'est pas fondée injustement sur des documents provenant de la base de données interne. En effet, l'agente a communiqué à la demanderesse les renseignements extraits de cette base de données interne lors d'une conversation téléphonique qui a eu lieu avant qu'elle rende sa décision défavorable. La demanderesse a donc été informée des renseignements sur lesquels l'agente a fondé sa décision et elle a eu l'occasion d'y répondre.

[28] Eu égard à ce qui précède, la Cour conclut que l'agente n'a contrevenu à aucun principe d'équité procédurale dans son évaluation de la demande d'EIMT.

C. *Entrave au pouvoir discrétionnaire*

[29] La demanderesse soutient que l'agente a fait entrave à l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en se fiant uniquement aux données de la base de données interne d'EDSC et en omettant de prendre en compte les justifications fournies à l'appui de l'exigence relative à l'expérience de travail.

[30] Le défendeur fait valoir que l'agente s'est fondée sur divers documents de politique et directives provenant de la base de données interne d'EDSC, et qu'elle a pris sa décision après avoir examiné un large éventail d'énoncés de politique et de textes législatifs pertinents, ce qui a mené à une décision raisonnable.

[31] D'après les motifs invoqués par l'agente, il semble qu'elle se soit fondée sur des renseignements provenant de la base de données interne d'EDSC, notamment le guide opérationnel sur le camionnage et la politique de la CNP relative aux exigences excessives. Ce faisant, l'agente a fait abstraction de renseignements pertinents communiqués par la demanderesse. Même si l'agente a mentionné que la prise en compte du tarif d'assurance de l'employeur ne faisait pas partie des exigences relatives au programme des travailleurs étrangers temporaires, elle semble avoir fait abstraction des justifications fournies concernant les trajets difficiles, la sécurité publique et la valeur élevée des camions.

[32] Ainsi que l'a déclaré la Cour dans la décision *L'entreprise Paturel International*, précitée, il est déraisonnable pour un agent de se fonder sur un seul facteur et une seule source de données :

[11] Pourtant, la décision ultimement rendue par le ministre est fondée sur un seul facteur, soit le salaire courant, sans déterminer les effets qu'ont tous les facteurs combinés sur le marché du travail canadien.

[12] Deuxièmement, bien qu'il soit loisible au ministre de prendre en considération les données de l'AE dans le calcul du salaire courant, en l'espèce, il était déraisonnable de s'appuyer uniquement sur ces données. Cela a mené à une entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire. L'écart entre le salaire médian de 2013 et le salaire médian de 2014, de même que d'autres données disponibles, aurait dû inciter l'agent à déterminer si les données de l'AE étaient un indicateur fiable du salaire courant pour la profession.

[Non souligné dans l'original.]

[33] Comme l'agente n'a pas tenu compte des justifications de la demanderesse, la Cour conclut qu'elle a fait entrave à l'exercice de son pouvoir discrétionnaire.

D. *Raisonnabilité*

[34] Compte tenu des renseignements et des documents présentés à l'agente durant l'évaluation de la demande d'EIMT, la demanderesse soutient que les conclusions de l'agente sont déraisonnables en ce qui concerne les deux aspects suivants : (1) les efforts faits pour embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents et (2) la capacité de l'employeur de respecter les modalités de l'offre d'emploi.

[35] Le défendeur soutient que la demanderesse demande à la Cour d'apprécier de nouveau la preuve et soutient également que la décision de l'agente est raisonnable, parce que la demanderesse (1) n'a pas pu démontrer que l'offre est authentique ou qu'elle reflète de manière raisonnable les réalités de l'emploi et (2) n'a pas fait suffisamment d'efforts pour embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents.

[36] La Cour estime que les observations de l'agente concernant les efforts de la demanderesse d'embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents sont étroitement liées à ses conclusions concernant les exigences en matière d'expérience. Or, comme la Cour a déjà statué que la décision de l'agente est déraisonnable à cet égard, et compte tenu des éléments de preuve démontrant que la demanderesse a fait des efforts pour recruter des travailleurs au Canada, notamment par l'embauche de trois citoyens canadiens, cette conclusion ne tient pas.

[37] La décision rendue par l'agente d'EDSC était déraisonnable.

[38] Il n'y a pas lieu d'examiner l'évaluation faite par l'agente de la capacité financière de la demanderesse de respecter les modalités de ses offres d'emploi, car la demanderesse aurait eu la possibilité de soumettre une lettre d'attestation d'un comptable agréé ou d'un avocat pour terminer sa demande, si sa demande d'EIMT n'avait pas été rejetée pour d'autres motifs.

VIII. Conclusion

[39] La demande de contrôle judiciaire est accueillie. La décision est annulée et l'affaire est renvoyée devant un autre agent d'EDSC pour un nouvel examen.

JUGEMENT

LA COUR accueille la présente demande de contrôle judiciaire. La décision est annulée et l'affaire est renvoyée devant un autre agent d'EDSC pour un nouvel examen. Il n'y a aucune question grave de portée générale à certifier.

« Michel M.J. Shore »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-3434-16

INTITULÉ : SEVEN VALLEYS TRANSPORTATION INC. c.
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT
SOCIAL

LIEU DE L'AUDIENCE : VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 15 FÉVRIER 2017

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE SHORE

DATE DES MOTIFS : LE 16 FÉVRIER 2017

COMPARUTIONS :

Harry Virk POUR LA DEMANDERESSE

Jordan Regehr POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Liberty Law Corporation POUR LA DEMANDERESSE
Abbotsford (Colombie-Britannique)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR
Sous-procureur général du Canada
Vancouver (Colombie-Britannique)