

Date : 20090211

Dossier : IMM-1647-08

Référence : 2009 CF 155

Montréal (Québec), le 11 février 2009

En présence de l'honorable Maurice E. Lagacé

ENTRE :

MERELLA PAULA MARTE

demanderesse

et

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

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

I. Introduction

[1] Le 13 mars 2008, un agent d'immigration a conclu que la demanderesse ne serait pas soumise à des difficultés « inhabituelles, injustifiées » ou « excessives » si elle présentait sa demande de résidence permanente de l'extérieur du Canada. L'agent a donc refusé la demande de résidence permanente présentée de l'intérieur du Canada et basée sur des circonstances d'ordre humanitaire (CH). Il s'agit de la demande de contrôle judiciaire présentée en application de

l'article 72 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27 (la LIPR), contre la décision de refus de l'agent.

II. Les faits

[2] La demanderesse, une citoyenne des Philippines, est arrivée au Canada le 3 juillet 2005, comme membre de la catégorie des aides familiaux résidants, sous le régime du programme des aides familiaux résidants (le PAFR). Le permis de travail d'un an qui l'autorisait à travailler dans cette catégorie a expiré le 2 juillet 2006.

[3] Après avoir travaillé pour son premier employeur pendant environ huit mois, la demanderesse aurait été obligée de quitter cet employeur par suite d'agression sexuelle. Elle a déposé une plainte à la Commission des normes du travail et au service de police de la ville de Montréal.

[4] Ultérieurement, la demanderesse a trouvé un autre emploi dans la famille Cloutier, qui l'a embauchée en mai 2006 pour qu'elle s'occupe de leur nouveau-né. En juillet 2006, la demanderesse a présenté une demande de Certificat d'acceptation du Québec (le CAQ) pour que son nouvel emploi soit approuvé. Elle a reçu cette approbation en décembre 2006.

[5] La demanderesse a reçu une lettre de Service Canada et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (le MICCCQ) datée du 16 décembre 2006. Cette lettre

confirmait que le MICCCQ approuvait son nouvel emploi et demandait que la demanderesse obtienne un permis de travail d'Immigration Canada par l'intermédiaire de son nouvel employeur.

[6] La famille Cloutier, en qualité de nouvel employeur, a présenté une demande de renouvellement du permis de travail de la demanderesse. Cette demande a été rejetée le 22 février 2007. Entre mars 2007 et novembre 2007, la demanderesse a présenté plusieurs demandes d'autorisation d'emploi, qui ont toutes été refusées.

[7] La demanderesse a aussi présenté une demande de permis de résident temporaire. Le 7 juin 2007, la famille Cloutier, en qualité de nouvel employeur, a été avisée que la demande du permis de résident temporaire prévu par le PAFR avait été reçue et qu'elle serait traitée, mais qu'il faudrait tenir compte du nombre élevé de demandes en attente de traitement. Le nouvel employeur a alors été informé qu'il pourrait s'écouler de 12 à 18 mois (à partir du 7 juin 2007) avant que la demande soit traitée.

[8] En février 2008, le Centre de traitement des demandes de Vegreville a informé la demanderesse que le traitement de sa demande de permis de résident temporaire avait été transféré au Centre d'Immigration Canada à Montréal.

[9] Le 12 février 2008, le Centre de traitement des demandes de Vegreville a informé la demanderesse que le traitement de sa demande de résidence permanente présentée de l'intérieur du Canada et basée sur des CH avait été transféré au Centre d'Immigration Canada à Vancouver.

[10] Enfin, le 13 mars 2008, une décision défavorable fut rendue relativement à la demande de résidence permanente basée sur des CH.

III. Les questions en litige

- i. L'agent d'immigration a-t-il omis des faits importants et ainsi commis une violation de l'équité procédurale?
- ii. L'agent d'immigration a-t-il rendu une décision déraisonnable?

IV. Analyse

La norme de contrôle

[11] La norme de contrôle applicable à une décision CH est la raisonnable en ce qui a trait aux questions de fait ou aux questions mixtes de fait et de droit. Par conséquent, la décision doit posséder les attributs de la raisonnable, c'est-à-dire la justification de la décision, sa transparence et l'intelligibilité du processus décisionnel (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9). La décision ne sera annulée que si elle est abusive, arbitraire, si non basée sur la preuve ou si basée sur une mauvaise interprétation de faits importants. Cependant, une violation de l'équité procédurale entraîne l'annulation de la décision, à moins qu'aucune autre décision ne puisse être rendue.

[12] Il faut faire preuve d'une grande retenue à l'égard des décisions CH étant donné leur nature discrétionnaire. Par conséquent, l'intervention de la Cour n'est justifiée que si la décision ne peut

pas résister un examen assez poussé (*Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817).

L'omission de faits importants

[13] La demanderesse soutient que l'agent a commis une erreur lorsqu'il a déclaré que la famille Cloutier n'avait pas obtenu l'approbation de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) lorsque la demanderesse avait commencé à travailler pour cette famille.

[14] En outre, la demanderesse allègue que l'agent n'a pas pris en compte la preuve et qu'il a violé les principes de justice naturelle lorsqu'il a déclaré que la demanderesse n'avait jamais fourni le rapport de police promis à l'appui de son allégation selon laquelle elle avait quitté son premier employeur en raison du comportement abusif de ce dernier.

L'approbation de RHDCC pour un nouvel employeur

[15] Dans la décision, l'agent a déclaré qu'il n'y avait de preuve ni dans le dossier ni dans le SSOBL selon laquelle la demanderesse avait présenté une demande à RHDCC pour que son nouvel employeur soit approuvé.

[16] Toutefois, l'agent a ensuite expliqué que la demanderesse avait trouvé son nouvel emploi auprès de la famille Cloutier en mai 2006 et qu'elle n'avait présenté sa demande de CAQ qu'en juillet 2006.

[17] La preuve du certificat n'est pas dans le dossier certifié, bien qu'une copie du certificat soit dans le dossier de la demanderesse. La Cour admet qu'il incombe au demandeur de fournir tous les documents pertinents quant à son dossier, et que le manquement à cette obligation ne peut pas être reproché au décideur. Cependant, il reste à déterminer si l'agent avait un indice, dans le dossier, selon lequel RHDCC avait donné son approbation, malgré que la demanderesse n'eût pas encore présenté le certificat.

[18] L'agent admet dans ses motifs écrits que la demanderesse a été acceptée par Immigration Québec et qu'elle possède les compétences qui peuvent la rendre admissible au programme des aides familiaux. Toutefois, dans les motifs de refus de la demande, l'agent note qu'il n'y a pas de preuve dans le SSOBL selon laquelle la demanderesse a présenté une demande d'approbation à RHDCC pour son nouvel employeur lorsqu'elle a commencé à travailler pour la famille Cloutier.

[19] Le Guide intitulé *Traitement des aides familiaux résidants au Canada* de Citoyenneté et Immigration Canada énonce à la section 5.3 que les aides familiaux « peuvent changer d'employeur mais, dans ce cas, ils doivent demander un nouveau permis de travail et avoir une offre d'emploi confirmée ainsi qu'un nouveau contrat d'emploi ».

[20] L'agent note aussi qu'en février 2007, la demanderesse a [TRADUCTION] « présenté une demande de prorogation de son permis de travail » et que [TRADUCTION] « cette demande a été refusée ». L'agent prend en compte le fait que la demanderesse a de nouveau présenté des

demandes en mars, en août et en novembre 2007. Étant donné que la demanderesse avait présenté des demandes de prorogation de son nouveau permis de travail, l'agent aurait dû savoir que la demande de prorogation d'un permis de travail implique que la demanderesse avait précédemment obtenu l'approbation de RHDCC pour son nouvel employeur. Autrement, pourquoi demander la prorogation d'un permis de travail si on n'a pas préalablement obtenu l'approbation de RHDCC?

[21] L'agent a raison de déclarer dans la décision qu'il n'y avait pas de preuve à première vue dans le dossier ni dans le SSOBL que la demanderesse avait demandé l'approbation de RHDCC pour son nouvel employeur. Toutefois, l'agent avait des renseignements suffisants dans le dossier pour pouvoir présumer que la demanderesse avait obtenu l'approbation de RHDCC pour son nouvel employeur. Par ailleurs, si l'approbation de RHDCC pour le nouvel employeur était toujours requise, il aurait été facile et équitable que l'agent demande alors à la demanderesse de fournir le permis, au lieu de déclarer dans ses motifs qu'il [TRADUCTION] « n'y avait pas de preuve ni dans le dossier » ni [TRADUCTION] « dans le SSOBL selon laquelle [la demanderesse avait] présenté une demande à RHDCC pour l'approbation de son nouvel employeur ».

[22] Nous savons maintenant que le nouvel employeur de la demanderesse, la famille Cloutier, avait reçu de Service Canada (anciennement RHDCC) une lettre datée du 16 décembre 2006, dans laquelle il était dit que le MICCQ et Service Canada confirmaient son offre d'emploi à l'égard de la demanderesse.

Le rapport de police

[23] Dans les motifs de refus de la demande CH, l'agent fait remarquer que la demanderesse a déclaré avoir [TRADUCTION] « quitté son premier employeur en raison du comportement abusif de celui-ci et avoir signalé la situation à la police. Elle a déclaré que le rapport de police allait suivre. Elle n'a pas produit le rapport de police dans les trois mois suivant la réception de sa demande. »

[24] Cette partie de la décision que je viens de citer est inexacte puisque la demanderesse avait transmis le rapport de police promis au Centre d'immigration Canada à Vancouver le 27 février 2008. En outre, le défendeur a admis que ce document était disponible et faisait partie du dossier lorsque la décision contestée fut rendue.

[25] Il est clair que l'agent n'a jamais pris en compte ce rapport, même s'il corroborait les allégations de la demanderesse sur le harcèlement sexuel de son ancien employeur et son besoin de changer d'emploi, ainsi que la raison pour laquelle, par la suite, elle n'avait pas été en mesure de remplir les conditions d'origine requises dans la catégorie des aides familiaux résidents.

Les modalités sur la résidence

[26] L'agent fait remarquer dans sa décision que la demanderesse ne résidait pas avec la famille Cloutier, mais avec sa tante et son cousin.

[27] Le Règlement dispose clairement qu'une aide familiale est une « [p]ersonne qui fournit sans supervision des soins à domicile à un enfant, à une personne âgée ou à une personne handicapée,

dans une résidence privée située au Canada où résident à la fois la personne bénéficiant des soins et celle qui les prodigue » (article 2 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227).

[28] Les travailleurs temporaires au Québec, comme c'est le cas pour la demanderesse en l'espèce, doivent renouveler leur permis de travail et de résidence au Québec s'ils veulent obtenir la prorogation ou le renouvellement de leur contrat et/ou s'ils ont un nouvel employeur.

[29] Notant que le Guide de Citoyenneté et Immigration Canada définit une aide familiale résidante comme étant une personne qui fournit des soins dans une résidence privée située au Canada où la personne qui prodigue les soins réside, et que la demanderesse allègue qu'elle a été agressée par son ancien employeur, la Cour conclut que l'agent n'a pas correctement exercé son pouvoir discrétionnaire lorsqu'il a examiné la demande CH de la demanderesse et qu'il avait à décider si la demanderesse avait respecté les modalités de son admission initiale au Canada.

[30] La Cour conclut qu'il est tout à fait normal qu'une jeune femme cherche à vivre avec les membres de sa famille après qu'elle a subi une expérience traumatisante telle que celle qui est alléguée en l'espèce. Il n'était donc pas approprié que l'agent reproche à la demanderesse d'avoir recherché un environnement sûr où elle pouvait dormir en paix. Toutefois, la Cour admet qu'il existe une exigence légale de vivre avec l'employeur et elle note que la demanderesse n'a pas bien expliqué son besoin de continuer à vivre avec sa tante une fois qu'elle a été embauchée par la famille Cloutier.

La souplesse requise pour les aides familiaux

[31] « Le but du programme d'aide familial résidant [...] est de faciliter l'obtention du statut de résident permanent par les travailleurs domestiques étrangers et, par conséquent, il appartient au ministère de l'Immigration d'adopter une approche flexible et constructive dans ses relations avec les participants au programme. Toute omission à cet égard est au détriment des buts du programme. »

Voir *Peje c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1997] A.C.F. n° 274 (C.F. 1^{re} inst.) (QL), au paragraphe 6; *Turingan c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)* (1993), 72 F.T.R. 316 (C.F. 1^{re} inst.).

[32] En l'espèce, l'agent a commis une erreur de fait lorsqu'il a déclaré que la demanderesse n'avait pas obtenu l'approbation de RHDCC. Il est vrai que la demanderesse n'avait pas produit le certificat d'approbation en preuve, mais l'agent savait et il a même noté que la demanderesse avait demandé une prorogation de son nouveau permis de travail. L'agent aurait alors dû noter ou présumer que la demanderesse avait en fait obtenu l'approbation nécessaire pour son nouvel emploi puisqu'on ne peut pas demander la prorogation d'un permis que l'on n'a pas. Présument cette approbation, l'agent aurait dû demander à la demanderesse de produire le certificat qu'elle avait reçu, au lieu simplement de déclarer qu'il n'y avait pas de preuve [TRADUCTION] « dans le SSOBL selon laquelle la demanderesse avait présenté une demande à RHDCC pour l'approbation de son nouvel employeur ». Il n'y avait peut-être pas de certificat dans le dossier, mais la preuve produite permettait à l'agent de supposer que RHDCC avait donné son approbation.

[33] De plus, l'agent n'a pas examiné le rapport de police qui avait été produit comme demandé et comme promis. Si l'agent avait examiné le rapport de police contenu au dossier et s'il avait vu que ce rapport corroborait les allégations de la demanderesse, il aurait peut-être tiré une conclusion différente, étant donné la souplesse requise des agents lorsqu'ils traitent les demandes des aides familiaux victimes d'agression. Qui sait? L'agent aurait peut-être tiré une conclusion différente relativement aux modalités de résidence de la demanderesse en tant qu'aide familiale?

[34] Il est important de faire remarquer que l'agent n'a jamais rejeté la valeur probante de l'approbation présumée de RHDCC d'un nouvel employeur et sur laquelle reposait la demande de la demanderesse pour une prorogation de son nouveau permis de travail. L'agent n'a jamais rejeté la valeur probante du rapport de police présenté en preuve. Au contraire, l'agent a accumulé les erreurs en insistant même sur le fait que la demanderesse n'avait pas produit le rapport de police et qu'elle n'avait pas produit le certificat d'approbation de RHDCC pour le nouvel employeur.

[35] La demanderesse et son nouvel employeur, la famille Cloutier, ont fait preuve d'un grand respect envers la loi. La famille a aussi fait preuve de compassion lorsqu'elle a aidé la demanderesse à passer au travers des présentes procédures. La famille était présente à la Cour lors de la présente audience. La famille a essayé sans succès d'obtenir une prorogation du permis de travail que la demanderesse avait déjà obtenu, mais elle n'a pas été en mesure d'obtenir les autorisations nécessaires. Enfin, la demanderesse a présenté une demande de résidence permanente de l'intérieur du Canada basée sur des CH, pour laquelle elle avait droit à tout le moins à une audience équitable.

V. Conclusion

[36] La Cour admet qu'elle doit faire preuve d'une grande retenue à l'égard de ce type de décisions. Cependant, étant donné l'accumulation des erreurs factuelles commises par l'agent pour conclure comme il le fait, la Cour ne voit pas comment une personne ordinaire, telle la demanderesse, pourrait conclure de façon raisonnable qu'elle a eu droit à une audience équitable. En outre, étant donné le caractère discrétionnaire des décisions CH, la Cour n'est pas en mesure de conclure que sans ces erreurs, il eût été impossible au décideur de conclure différemment.

[37] Comme les conclusions ci-dessus justifient l'intervention de la Cour, il ne sera pas nécessaire d'examiner les autres arguments avancés par la demanderesse relativement à l'intérêt supérieur de l'enfant.

[38] Pour les motifs exposés ci-dessus, la Cour conclut que la décision contestée est déraisonnable, avec comme conséquence que la demande sera accueillie. La Cour est d'accord avec les parties que la présente affaire ne soulève aucune question grave de portée générale à certifier.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la demande est accueillie, que la décision du 13 mars 2008 est annulée et que l'affaire est renvoyée à un autre agent d'immigration pour nouvel examen.

« Maurice E. Lagacé »

Juge suppléant

Traduction certifiée conforme

Laurence Endale, LL.M., M.A.Trad.jur.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : IMM-1647-08

INTITULÉ : MERELLA PAULA MARTE
c.
LE MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE
L'IMMIGRATION

LIEU DE L'AUDIENCE : MONTRÉAL (QUÉBEC)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 14 JANVIER 2009

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

DATE DES MOTIFS : LE 11 FÉVRIER 2009

COMPARUTIONS :

Mitchell Goldberg POUR LA DEMANDERESSE

Sylviane Roy POUR LE DÉFENDEUR
Emilie Tremblay

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Mitchell Goldberg POUR LA DEMANDERESSE
Montréal (Québec)

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