

IMM-4187-15  
2016 FC 509

IMM-4187-15  
2016 CF 509

**Gurbinder Singh** (*Applicant*)

**Gurbinder Singh** (*demandeur*)

v.

c.

**The Minister of Citizenship and Immigration**  
(*Respondent*)

**Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration**  
(*défendeur*)

**INDEXED AS: SINGH v. CANADA (CITIZENSHIP AND IMMIGRATION)**

**RÉPERTORIÉ : SINGH c. CANADA (CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION)**

Federal Court, Kane J.—Vancouver, April 18; Ottawa, May 6, 2016.

Cour fédérale, juge Kane—Vancouver, 18 avril; Ottawa, 6 mai 2016.

*Citizenship and Immigration — Status in Canada — Permanent Residents — Judicial review of decision by immigration officer refusing applicant's application for permanent resident visa as skilled worker — Applicant submitting Arranged Employment Opinion based on offer of employment as jewellery appraiser for business owned by his father-in-law — Officer not satisfied job offer genuine because, inter alia, of applicant's family connections to employer — Whether officer breaching procedural fairness; whether unreasonably finding applicant failing to demonstrate requisite work experience; whether unreasonably finding job offer not genuine — Procedural fairness not breached — Onus on applicant to support application with sufficient evidence — Only where officer's concern truly about credibility will procedural fairness potentially arise — Here, officer finding applicant's evidence not sufficient — Officer providing applicant with notice of these concerns, but applicant failing to respond with additional objective evidence — Officer's finding applicant failing to demonstrate requisite work experience reasonable — Officer's finding job offer not genuine also reasonable — Factors in Immigration and Refugee Protection Regulations, s. 200(5) not only factors to consider in determining genuineness of job offer — Factors should not be interpreted so narrowly as to prevent legitimate concerns about genuineness of job offer from being considered — Whether offer consistent with reasonable employment needs of employer broad question including range of relevant factors — Offering employment to person without evidence of qualifications, experience, whose personally connection to business owner appearing to be higher priority, not consistent with those needs — Application dismissed.*

*Citoyenneté et Immigration — Statut au Canada — Résidents permanents — Contrôle judiciaire d'une décision d'un agent d'immigration qui a refusé la demande de visa de résident permanent du demandeur en tant que travailleur qualifié — Le demandeur a présenté un avis sur un emploi réservé reposant sur une offre d'emploi pour un poste d'évaluateur de bijoux dans une entreprise appartenant à son beau-père — L'agent n'était pas convaincu que l'offre d'emploi était authentique en raison, entre autres, des liens familiaux du demandeur avec l'employeur — Il s'agissait de déterminer si l'agent a manqué à l'équité procédurale, s'il a conclu à tort que le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait l'expérience de travail requise et s'il a conclu à tort que l'offre d'emploi du demandeur n'était pas authentique — Il n'y a eu aucun manquement à l'équité procédurale — Il incombe au demandeur d'étayer sa demande par des éléments de preuve suffisants — La question de l'équité procédurale ne se pose que si les préoccupations de l'agent portent vraiment sur la crédibilité — En l'espèce, l'agent n'a pas estimé que la preuve du demandeur était suffisante — L'agent a avisé le demandeur de ces préoccupations, mais le demandeur n'a pas présenté d'éléments additionnels de preuve objectifs — La conclusion de l'agent selon laquelle le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait l'expérience de travail requise était raisonnable — La conclusion de l'agent selon laquelle l'offre d'emploi n'était pas authentique était également raisonnable — Les facteurs de l'art. 200(5) du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés ne sont pas les seuls facteurs qui peuvent être considérés pour déterminer l'authenticité d'une offre d'emploi — Ils ne doivent pas être interprétés de façon si étroite que les préoccupations légitimes de l'agent sur l'authenticité d'une offre d'emploi ne peuvent être prises en considération — La pertinence de l'offre par rapport aux besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur porte sur une question vaste qui comprend l'examen d'un éventail de facteurs pertinents — Il ne serait pas cohérent avec ces besoins d'offrir un emploi à une personne qui n'a pas*

This was an application for judicial review of a decision of an immigration officer at the High Commission of Canada in London, United Kingdom refusing the applicant's application for a permanent resident visa as a skilled worker.

The applicant, a citizen of the United Kingdom, had submitted an Arranged Employment Opinion based on an offer of employment as a jewellery appraiser for a business owned by his father-in-law. In a procedural fairness letter, the officer noted that the applicant did not provide objective or credible evidence of his experience, and was not satisfied that the job offer was genuine because of the amount of time the job had remained open and the applicant's family connections to the employer. The officer found that the applicant's response did not provide any new information and did not address the concerns identified.

At issue was whether the officer breached procedural fairness; whether he unreasonably found that the applicant had failed to demonstrate the requisite work experience; and whether he unreasonably found that the applicant's job offer was not genuine.

*Held*, the application should be dismissed.

There was no breach of procedural fairness. An applicant has the onus to support his application with sufficient evidence. If the concern is about the sufficiency of evidence, given that the applicant is clearly directed to provide a complete application with supporting documents, no duty of procedural fairness arises. However, if the concerns are truly about credibility, some further assessment of the scope of the duty of procedural fairness will be required. Here, the officer did not find the applicant's evidence to be sufficient. The officer's procedural fairness letter clearly conveyed this message and provided notice to the applicant of the officer's concerns. The applicant failed to take advantage of the opportunity given to him to respond with additional objective evidence. There was no requirement for the officer to hold an interview. Nor was the officer required to follow up and make inquiries about the applicant's experience and qualifications.

The officer's finding that the applicant failed to demonstrate that he had the requisite work experience was

*fourni d'éléments de preuve objectifs de ses qualifications et de son expérience et dont la relation personnelle avec le propriétaire de l'entreprise semble constituer une priorité — Demande rejetée.*

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision d'un agent d'immigration du Haut-commissariat du Canada à Londres, au Royaume-Uni, qui a refusé la demande de visa de résident permanent du demandeur en tant que travailleur qualifié.

Le demandeur, un citoyen du Royaume-Uni, a présenté un avis sur un emploi réservé reposant sur une offre d'emploi pour un poste d'évaluateur de bijoux dans une entreprise appartenant à son beau-père. Dans une lettre relative à l'équité procédurale, l'agent a mentionné que le demandeur n'avait pas fourni d'éléments de preuve objectifs ou crédibles de son expérience et qu'il n'était pas convaincu que l'offre d'emploi était authentique en raison de la longue période de temps pendant laquelle le poste n'avait pas été pourvu et en raison des liens familiaux du demandeur avec l'employeur. L'agent a estimé que la réponse du demandeur n'a fourni aucune information nouvelle et n'a pas abordé les préoccupations soulevées.

Il s'agissait de déterminer si l'agent a manqué à l'équité procédurale, s'il a conclu à tort que le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait l'expérience de travail requise et s'il a conclu à tort que l'offre d'emploi du demandeur n'était pas authentique.

*Jugement* : la demande doit être rejetée.

Il n'y a eu aucun manquement à l'équité procédurale. Il incombe au demandeur d'étayer sa demande par des éléments de preuve suffisants. Si la préoccupation porte sur la suffisance de la preuve, étant donné que les instructions aux demandeurs exigent clairement que la demande soit complète et accompagnée de documents justificatifs, la question de l'obligation d'équité procédurale ne se pose pas. Toutefois, si les soucis portent vraiment sur la crédibilité, une évaluation plus poussée de la portée de l'obligation d'équité procédurale sera nécessaire. En l'espèce, l'agent n'a pas estimé que la preuve du demandeur était suffisante. La lettre relative à l'équité procédurale de l'agent transmettait clairement ce message et notifiait le demandeur des préoccupations de l'agent. Le demandeur n'a pas profité de l'occasion qui lui avait été offerte de répondre en présentant des éléments additionnels de preuve objectifs. L'agent n'avait pas l'obligation de tenir une entrevue. Il n'avait pas l'obligation non plus de faire un suivi et d'obtenir d'autres renseignements concernant l'expérience et les qualifications du demandeur.

La conclusion de l'agent selon laquelle le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait l'expérience de travail

reasonable. The officer identified several issues, notably the absence of objective evidence of training or experience.

Finally, the officer's finding that the job offer was not genuine was also reasonable. The factors in subsection 200(5) of the *Immigration and Refugee Protection Regulations* are not the only factors that can be considered to determine the genuineness of a job offer. They should not be interpreted so narrowly that the officer's legitimate concerns about the genuineness of a job offer cannot be considered. Whether the offer is consistent with the reasonable employment needs of the employer is a broad question that would include a range of relevant factors, including: the nature of the business and of the particular employment offered; the size of the business; the volume of sales; and the number of employees. It would not be consistent with the reasonable employment needs of an employer in a specialized area, such as a jewellery business, to offer employment to a person who has not provided objective evidence of their qualifications and experience and whose personal connection to the business owner appears to be a higher priority than the objective and legitimate needs of the employer and business owner for a qualified jewellery appraiser. The applicant's concern that the delay in processing applications could have a negative impact on job offers was acknowledged. Indeed, if a job offer remains open for an indefinite period of time, questions may arise about the genuineness of the offer, as they did in this case. However, in the present case, the duration of the job offer was not the only concern and the reasonable employment needs of the employer must always be considered. No undue delay was attributable to the respondent in the processing of the application.

requis était raisonnable. L'agent a cerné plusieurs autres questions, notamment l'absence d'élément de preuve objectif démontrant que le demandeur avait suivi une formation ou possédait l'expérience requise.

Enfin, la conclusion de l'agent selon laquelle l'offre d'emploi n'était pas authentique était également raisonnable. Les facteurs du paragraphe 200(5) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* ne sont pas les seuls facteurs qui peuvent être considérés pour déterminer l'authenticité d'une offre d'emploi. Ils ne doivent pas être interprétés de façon si étroite que les préoccupations légitimes de l'agent sur l'authenticité d'une offre d'emploi ne peuvent être prises en considération. La pertinence de l'offre par rapport aux besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur porte sur une question vaste qui comprend l'examen d'un éventail de facteurs pertinents, notamment : la nature de l'entreprise, la nature de l'emploi offert, la taille de l'entreprise, le volume de ventes, et le nombre d'employés. Il ne serait pas cohérent avec les besoins légitimes en main-d'œuvre d'un employeur dans un domaine spécialisé comme la joaillerie, d'offrir un emploi à une personne qui n'a pas fourni d'éléments de preuve objectifs de ses qualifications et de son expérience et dont la relation personnelle avec le propriétaire de l'entreprise semble constituer une priorité plus élevée que le fait de satisfaire aux objectifs de l'employeur et du propriétaire de l'entreprise et de répondre à leur besoin légitime d'embaucher un évaluateur de bijoux qualifié. La préoccupation du demandeur, selon laquelle le retard dans le traitement des demandes peut avoir un impact négatif sur les offres d'emploi, a été reconnue. En effet, si une offre d'emploi tient pour une période de temps indéfinie, il convient de se poser des questions sur l'authenticité de l'offre, comme ce fut le cas dans cette affaire. Toutefois, la durée de l'offre d'emploi ne constituait pas la seule préoccupation dans ce cas, et les besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur doivent toujours être pris en considération. Aucun retard injustifié n'était attribuable au défendeur dans le traitement de la demande.

#### STATUTES AND REGULATIONS CITED

*Immigration and Refugee Protection Act*, S.C. 2001, c. 27, s. 72.  
*Immigration and Refugee Protection Regulations*, SOR/2002-227, ss. 200(5), 203(1)(a).

#### CASES CITED

##### CONSIDERED:

*Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Hassani v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2006 FC 1283, [2007] 3 F.C.R. 501; *Chawla v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2014 FC 434, 25 Imm. L.R. (4th) 321; *Tahereh v. Canada*

#### LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27, art. 72.  
*Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, art. 200(5), 203(1)a).

#### JURISPRUDENCE CITÉE

##### DÉCISIONS EXAMINÉES :

*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Hassani c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 1283, [2007] 3 R.C.F. 501; *Chawla c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2014 CF 434; *Tahereh c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*,

(*Citizenship and Immigration*), 2008 FC 90; *Hamza v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 264, 429 F.T.R. 93; *Sydoruk v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2015 FC 945, 38 Imm. L.R. (4th) 134.

REFERRED TO:

*Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339; *Obeta v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2012 FC 1542, 424 F.T.R. 191; *Madadi v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 716; *Kaur v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2010 FC 442; *Kamchibekov v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2011 FC 1411; *Ansari v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 849; *Ghazeleh v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2012 FC 1521; *Garcia Porfirio v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2011 FC 794, 99 Imm. L.R. (3d) 320.

APPLICATION for judicial review of a decision of an immigration officer at the High Commission of Canada in London, United Kingdom refusing the applicant's application for a permanent resident visa as a skilled worker. Application dismissed.

APPEARANCES

*Gurpreet Badh* for applicant.  
*Christa Hook* for respondent.

SOLICITORS OF RECORD

*Smeets Law Corporation*, Vancouver, for applicant.  
*Deputy Attorney General of Canada* for respondent.

*The following are the reasons for judgment and judgment rendered in English by*

[1] KANE J.: The applicant, Gurbinder Singh, seeks judicial review pursuant to section 72 of the *Immigration and Refugee Protection Act*, S.C. 2001, c. 27 (the Act) of a decision of an immigration officer at the High Commission of Canada in London, United Kingdom (the officer) who refused his application for a permanent resident visa as a skilled worker.

2008 CF 90; *Hamza c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 264; *Sydoruk c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2015 CF 945.

DÉCISIONS CITÉES :

*Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339; *Obeta c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 1542; *Madadi c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 716; *Kaur c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2010 CF 442; *Kamchibekov c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2011 CF 1411; *Ansari c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 849; *Ghazeleh c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 1521; *Garcia Porfirio c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2011 CF 794.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision d'un agent d'immigration du Haut-commissariat du Canada à Londres, au Royaume-Uni, qui a refusé la demande de visa de résident permanent du demandeur en tant que travailleur qualifié. Demande rejetée.

ONT COMPARU

*Gurpreet Badh* pour le demandeur.  
*Christa Hook* pour le défendeur.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

*Smeets Law Corporation*, Vancouver, pour le demandeur.  
*Le sous-procureur général du Canada* pour le défendeur.

*Ce qui suit est la version française des motifs du jugement et du jugement rendus par*

[1] LA JUGE KANE : Le demandeur, Gurbinder Singh, sollicite le contrôle judiciaire en vertu de l'article 72 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27 (la Loi), d'une décision d'un agent d'immigration du Haut-commissariat du Canada à Londres, au Royaume-Uni (l'agent), qui a refusé sa demande de visa de résident permanent en tant que travailleur qualifié.

[2] The applicant submits that the officer breached procedural fairness and that the officer's findings, that he failed to show that he had the requisite experience to perform the duties set out in the Arranged Employment Opinion and that his job offer as a jewellery appraiser was not genuine, were not reasonable.

[3] For the reasons that follow, the application is dismissed.

### I. Background

[4] The applicant is a citizen of the United Kingdom and currently resides there. He applied to become a permanent resident of Canada in October 2010 by submitting the application and an Arranged Employment Opinion.

[5] The Arranged Employment Opinion, dated November 17, 2009, was based on an offer of employment from Manny's Jewellery and Fabrics (Manny's) in Surrey, British Columbia, offering the applicant a position as a jewellery appraiser. Manny's is owned by the applicant's father-in-law. The applicant also provided copies of job offer letters from Manny's, dated August 2, 2009 and June 12, 2012.

[6] To establish his experience, the applicant provided: a copy of a two-year employment contract from Apna Jewellery House (Apna), also located in Surrey, British Columbia, dated April 30, 2009, which set out the applicant's duties as appraising gem stones and Indian-style jewellery; copies of several cheques over a four-year period paid to him by Apna; and a personal letter describing his experience and qualifications.

[7] The officer sent the applicant a procedural fairness letter on May 26, 2015, noting concerns about the applicant's experience as a jewellery appraiser and about the job offer as a means of facilitating the application for permanent residence. The officer believed that the applicant had not provided objective or credible evidence of his experience. The officer was also not satisfied that

[2] Le demandeur soutient que l'agent a manqué à l'équité procédurale et que les conclusions de l'agent, selon lesquelles il n'a pas démontré qu'il avait l'expérience requise pour exercer les fonctions énoncées dans l'avis sur un emploi réservé (AER) et selon lesquelles sa demande d'emploi comme évaluateur de bijoux n'était pas authentique, n'étaient pas raisonnables.

[3] La demande est rejetée pour les motifs qui suivent.

### I. Contexte

[4] Le demandeur est un citoyen du Royaume-Uni et y réside actuellement. Il a présenté une demande de résidence permanente au Canada en octobre 2010 en soumettant la demande et un avis sur un emploi réservé.

[5] L'avis sur un emploi réservé, daté du 17 novembre 2009, reposait sur une offre d'emploi de Manny's Jewellery and Fabrics (Manny's) à Surrey, en Colombie-Britannique, offrant au demandeur un poste d'évaluateur de bijoux. Manny's est la propriété du beau-père du demandeur. Le demandeur a également fourni des copies de lettres d'offres d'emploi de Manny's, datée du 2 août 2009 et du 12 juin 2012.

[6] Pour établir son expérience, le demandeur a fourni : une copie d'un contrat de travail de deux ans de Apna Jewellery House (Apna), également située à Surrey, en Colombie-Britannique, datée du 30 avril 2009, qui énonce les tâches du demandeur en tant qu'évaluateur de pierres précieuses et de bijoux de style indien; des copies de plusieurs chèques de paye d'Apna sur une période de quatre ans; et une lettre personnelle décrivant son expérience et ses qualifications.

[7] L'agent a envoyé au demandeur une lettre relative à l'équité procédurale le 26 mai 2015, faisant état de préoccupations concernant l'expérience du demandeur comme un évaluateur de bijoux et au sujet de l'offre d'emploi comme un moyen de faciliter la demande de résidence permanente. L'agent a cru que le demandeur n'avait pas fourni d'éléments de preuve objectifs ou

the job offer was genuine because of the amount of time the job had remained open and the applicant's family connections to the employer. The officer invited the applicant to respond.

[8] The applicant responded with a brief letter asserting his qualifications as a jewellery appraiser and that the job offer was genuine. He also provided a letter from Manny's, dated June 15, 2015, which confirmed that the job remained open for him.

## II. The Decision Under Review

[9] The officer refused the application for a permanent resident visa. The GCMS [Global Case Management System] notes, particularly the entry dated August 12, 2015, provide the reasons for the decision.

[10] The officer found that the applicant's response to the procedural fairness letter did not provide any new information and did not address the concerns identified. The June 2015 offer of employment was identical to the previous offers. There was no objective evidence about what the cheques from Apna were for, whether tax had been paid on the amounts, or even if the cheques had been cashed.

[11] The officer was not satisfied that the applicant had the knowledge to perform the duties set out in the Arranged Employment Opinion or that the job offer was genuine. The officer noted that the applicant provided no objective evidence of his employment experience as a jewellery appraiser and that the only proof of experience was an employment contract from Apna, which "could be created in a few minutes on a computer" and was not signed by the applicant; copies of the cheques from Apna; and a six-line letter from Apna stating that the applicant works as a jewellery appraiser.

[12] The officer added that the duties set out in the Arranged Employment Opinion were "of a complexity

crédibles de son expérience. L'agent n'était pas non plus convaincu que l'offre d'emploi était authentique en raison de la longue période de temps pendant laquelle le poste n'avait pas été pourvu et en raison des liens familiaux du demandeur avec l'employeur. L'agent a invité le demandeur à présenter une réponse.

[8] Le demandeur a répondu par une brève lettre réaffirmant ses qualifications d'évaluateur de bijoux et que l'offre d'emploi était authentique. Il a également fourni une lettre de Manny's, datée du 15 juin 2015, confirmant que le poste lui était toujours offert.

## II. La décision faisant l'objet du contrôle

[9] L'agent a refusé la demande de visa de résident permanent. Les notes du SMGC [Système mondial de gestion des cas], en particulier l'entrée datée du 12 août 2015, fournissent les motifs de la décision.

[10] L'agent a estimé que la réponse du demandeur à la lettre relative à l'équité procédurale n'a fourni aucune information nouvelle et n'a pas abordé les préoccupations soulevées. L'offre d'emploi de juin 2015 était identique aux offres précédentes. Aucun élément de preuve objectif ne démontrait ce que représentaient les chèques d'Apna, si les impôts avaient été payés sur les montants des paiements, ou même si les chèques avaient été encaissés.

[11] L'agent n'était pas convaincu que le demandeur avait les connaissances nécessaires pour exercer les fonctions énoncées dans l'avis sur un emploi réservé et que l'offre d'emploi était authentique. L'agent a souligné que le demandeur n'a fourni aucun élément de preuve objectif de son expérience d'emploi comme évaluateur de bijoux et que les seuls éléments de preuve relatifs à l'expérience étaient un contrat de travail avec Apna, qui [TRADUCTION] « peut être créé en quelques minutes sur un ordinateur » et qui n'était pas signé par le demandeur, des copies des chèques d'Apna, et une lettre de six lignes d'Apna indiquant que le demandeur travaille comme un évaluateur de bijoux.

[12] L'agent a ajouté que les fonctions énoncées dans l'avis sur un emploi réservé étaient [TRADUCTION]

that appears not to be commensurate with his education and experience”.

[13] The officer, therefore, assigned zero points to the “arranged employment” category and zero points to the “experience category”. As a result, the applicant did not meet the 57 points required for a positive decision.

### III. The Issues

[14] The applicant argues that:

- The officer breached procedural fairness by not providing him with a meaningful opportunity to respond to the officer’s concerns, including by not interviewing him or advising him of the specific concerns about his work experience;
- The officer unreasonably found that he had failed to demonstrate that he had the requisite work experience; and
- The officer unreasonably found that his job offer from Manny’s was not genuine and was only for the purpose of facilitating his application for permanent residence.

### IV. Standard of Review

[15] Issues of procedural fairness are reviewable on a correctness standard: *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339, at paragraph 43.

[16] The officer’s decision with respect to the applicant’s eligibility for permanent resident status requires the officer to assess the application and exercise his discretion and is, therefore, reviewable on a reasonableness standard (*Obeta v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2012 FC 1542, 424 F.T.R. 191 (*Obeta*), at paragraph 14).

« d’une complexité qui ne semble pas correspondre à sa formation et à son expérience ».

[13] L’agent n’a donc attribué aucun point dans la catégorie « avis sur un emploi réservé » et aucun point dans la « catégorie de l’expérience ». Par conséquent, le demandeur ne cumule pas les 57 points requis pour obtenir une décision favorable.

### III. Questions en litige

[14] Le demandeur affirme que :

- l’agent a manqué à l’équité procédurale en ne lui donnant pas une possibilité significative de dissiper les préoccupations de l’agent, notamment du fait que l’agent n’a pas rencontré le demandeur en entrevue et ne l’a pas informé des préoccupations concernant particulièrement son expérience de travail;
- l’agent a conclu à tort qu’il n’avait pas démontré qu’il avait l’expérience de travail requise;
- l’agent a conclu à tort que son offre d’emploi de Manny’s n’était pas authentique et ne visait qu’à faciliter sa demande de résidence permanente.

### IV. La norme de contrôle

[15] Les questions de procédure doivent être examinées par un tribunal judiciaire selon la norme de la décision correcte : *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, au paragraphe 43.

[16] La décision de l’agent quant à l’admissibilité du demandeur au statut de résident permanent oblige l’agent à évaluer la demande et à exercer son pouvoir discrétionnaire et doit, par conséquent, être contrôlée en fonction de la norme de la raisonabilité (*Obeta c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 1542 (*Obeta*), au paragraphe 14).

[17] Where the reasonableness standard applies the Court considers whether the decision “falls within a range of possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law” (*Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at paragraph 47). Deference is owed to the decision maker, in this case, the officer, and the Court will not re-weigh the evidence.

V. Did the Officer Breach Procedural Fairness?

[18] The applicant argues that the general nature of the officer’s procedural fairness letter did not alert him to the concerns and did not provide him with a meaningful opportunity to address those concerns. The applicant submits that the officer’s concerns related to the credibility of his documents and bordered on suggesting misrepresentation. He argues that the duty of fairness is invoked where an officer doubts an applicant’s credibility and, in these circumstances, the officer doubted his credibility (*Madadi v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 716, at paragraph 6).

[19] The applicant adds that the officer was required to make the applicant aware of his specific concerns regarding the veracity of his documents and was required to make further inquiries (*Hassani v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2006 FC 1283, [2007] 3 F.C.R. 501 (*Hassani*), at paragraph 24; *Chawla v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2014 FC 434, 25 Imm. L.R. (4th) 321 (*Chawla*), at paragraphs 12–21).

[20] The applicant also argues that, as a result of the nature of the concerns, an interview should have been held, which would have allowed him to demonstrate his knowledge of Indian-style jewellery and to address the officer’s concerns about his experience and the offer of employment.

[21] The respondent argues that the procedural fairness letter clearly outlined the officer’s concern about the insufficiency of the evidence regarding the applicant’s experience and ability to perform the duties in the Arranged Employment Opinion, as well as the concern that the arranged employment offer was not genuine.

[17] Lorsque la norme de la raisonnable s’applique, la Cour considère si la décision s’inscrit dans les « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 47). Il convient de faire preuve de déférence à l’égard du décideur, en l’espèce l’agent, et la Cour ne réévaluera pas la preuve.

V. L’agent a-t-il manqué à l’équité procédurale?

[18] Le demandeur fait valoir que le caractère général de la lettre relative à l’équité procédurale ne lui signalait pas les préoccupations de l’agent et ne lui donnait pas une possibilité significative de dissiper ces préoccupations. Le demandeur soutient que les préoccupations de l’agent relatives à l’authenticité de ses documents approchaient l’allégation de fausse déclaration. Il fait valoir que l’obligation d’équité est appelée lorsqu’un agent doute de la crédibilité du demandeur et que, dans les présentes circonstances, l’agent a mis en doute sa crédibilité (*Madadi c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 716, au paragraphe 6).

[19] Le demandeur ajoute que l’agent devait l’informer de ses préoccupations relatives à l’authenticité des documents fournis et qu’il avait l’obligation d’obtenir d’autres renseignements (*Hassani c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*, 2006 CF 1283, [2007] 3 R.C.F. 501 (*Hassani*), au paragraphe 24; *Chawla c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2014 CF 434 (*Chawla*), aux paragraphes 12 à 21).

[20] Le demandeur fait également valoir que, en raison de la nature des préoccupations, une entrevue aurait dû avoir lieu, ce qui lui aurait permis de démontrer sa connaissance des bijoux de style indien et de dissiper les préoccupations de l’agent sur son expérience et sur l’offre d’emploi.

[21] Le défendeur soutient que la lettre relative à l’équité procédurale a clairement indiqué ses préoccupations concernant l’insuffisance de la preuve relative à l’expérience et à la capacité du demandeur à exercer les fonctions de l’avis sur un emploi réservé, ainsi que sa préoccupation selon laquelle l’avis sur un emploi réservé

The letter provided the applicant with the opportunity to respond and to provide more evidence.

[22] The respondent notes that the content of the duty of fairness owed to visa applicants is at the low end of the spectrum (*Tahereh v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2008 FC 90 (*Tahereh*), at paragraph 12).

[23] The onus remains on the applicant to demonstrate his eligibility for the permanent resident visa. There is no entitlement to an interview to correct the deficiencies in the supporting materials (*Kaur v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2010 FC 442 (*Kaur*), at paragraph 10).

*There was no breach of procedural fairness*

[24] The applicant appears to overstate the procedural fairness requirements established in the jurisprudence and their application to his circumstances.

[25] In *Tahereh*, the Court noted that the duty of procedural fairness owed by officers determining permanent resident applications is at the lower end of the spectrum and explained the rationale (at paragraph 12):

.... In this case, the decision in question is a visa officer's decision on an application for permanent residence, and the duty of fairness has been determined to be at the relatively low end of the spectrum in this context, due to the absence of a legal right to permanent residence, the fact that the burden is on the applicant to establish her eligibility, the less serious impact on the applicant that the decision typically has, compared with the removal of a benefit, and the public interest in containing administrative costs (*Khan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [2002] 2 F.C. 413 (C.A.)). [Emphasis added.]

[26] In *Hamza v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 264, 429 F.T.R. 93, at paragraphs 21–24, Justice Bédard considered the refusal of an applicant's permanent resident status as a skilled worker, extensively reviewed the applicable case law and provided a

n'était pas authentique. La lettre donnait au demandeur la possibilité de répondre et de fournir davantage d'éléments de preuve.

[22] Le défendeur souligne que la teneur de l'obligation en matière d'équité procédurale envers les demandeurs de visa se situe à l'extrémité inférieure du registre (*Tahereh c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2008 CF 90 (*Tahereh*), au paragraphe 12).

[23] Le fardeau de démontrer son admissibilité au visa de résident permanent incombe au demandeur. Le demandeur n'a aucun droit à l'entrevue pour cause d'insuffisance des pièces à l'appui (*Kaur c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2010 CF 442 (*Kaur*), au paragraphe 10).

*Il n'y a eu aucun manquement à l'équité procédurale*

[24] Le demandeur semble exagérer la portée de l'exigence d'équité procédurale établie dans la jurisprudence et de son application à sa situation.

[25] Dans la décision *Tahereh*, la Cour a fait remarquer que l'obligation d'équité procédurale à laquelle sont astreints les agents examinant les demandes de résidence permanente est à l'extrémité inférieure du registre et a expliqué cette conclusion comme suit (au paragraphe 12) :

[...] En l'espèce, il s'agit de la décision d'une agente des visas à propos d'une demande de résidence permanente; le devoir d'agir équitablement a été jugé comme étant relativement peu rigoureux dans ce contexte, en l'absence d'un droit à la résidence permanente reconnu par la loi, du fait qu'il revient à la demanderesse d'établir son admissibilité et du fait des conséquences moins graves sur celle-ci que n'a en général la décision, en comparaison de la suppression d'un avantage et de la nécessité pour l'État de maîtriser les coûts de l'administration (*Khan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [2002] 2 C.F. 413 (C.A.)). [Non souligné dans l'original.]

[26] Dans la décision *Hamza c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 264, aux paragraphes 21 à 24, le juge Bédard a examiné le rejet de la demande de résidence permanente dans la catégorie des travailleurs qualifiés, a passé en revue de façon exhaustive la

summary of the relevant principles: the onus is on the applicant to establish that he meets the requirements of the *Immigration and Refugee Protection Regulations*, SOR/2002-227 (Regulations) by providing sufficient evidence in support of his application; the duty of procedural fairness owed by visa officers is at the low end of the spectrum; there is no obligation on a visa officer to notify the applicant of the deficiencies in the application or the supporting documents; and, there is no obligation on the visa officer to provide the applicant with an opportunity to address any concerns of the officer when the supporting documents are incomplete, unclear or insufficient to satisfy the officer that the applicant meets the requirements (see also *Kamchibekov v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2011 FC 1411, at paragraph 26; *Kaur*, at paragraphs 6–14). Justice Bédard added at paragraphs 25–28 that, as determined in *Hassani*, at paragraph 24, an officer may have such a duty when the concerns arise from the credibility, veracity or authenticity of the documents, rather than from the sufficiency of the evidence.

[27] In *Hassani*, Justice Mosley reconciled some of the pre-existing jurisprudence and found at paragraph 24:

Having reviewed the factual context of the cases cited above, it is clear that where a concern arises directly from the requirements of the legislation or related regulations, a visa officer will not be under a duty to provide an opportunity for the applicant to address his or her concerns. Where however the issue is not one that arises in this context, such a duty may arise. This is often the case where the credibility, accuracy or genuine nature of information submitted by the applicant in support of their application is the basis of the visa officer’s concern, as was the case in *Rukmangathan*, and in *John* [*John v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)* (2003), 26 Imm. L.R. (3d) 221 (F.C.T.D.)] and *Cornea* [*Cornea v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)* (2003), 30 Imm. L.R. (3d) 38 (F.C.)] cited by the Court in *Rukmangathan*, above.

[28] While officers are *often* required to provide an opportunity for an applicant to address concerns about the credibility, accuracy or genuine nature of the information, the use of the term “may” signals that the Court

jurisprudence applicable et a fourni un résumé des principes pertinents : il incombe au demandeur d’établir qu’il satisfait aux exigences du *Règlement sur l’immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 (le Règlement) en fournissant des éléments de preuve suffisants pour étayer sa demande; l’obligation d’équité procédurale à laquelle sont astreints les agents des visas se situe à l’extrémité inférieure du registre; un agent des visas n’est ni tenu d’aviser un demandeur des lacunes relevées dans sa demande, ni dans les documents fournis à l’appui de la demande; l’agent n’est pas tenu de donner la possibilité au demandeur de dissiper ses préoccupations lorsque les documents sont incomplets, peu clairs ou insuffisants pour convaincre l’agent que le demandeur satisfait aux exigences (voir aussi *Kamchibekov c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2011 CF 1411, au paragraphe 26; *Kaur*, aux paragraphes 6 à 14). Le juge Bédard ajoute aux paragraphes 25 à 28 que, comme conclu dans la décision *Hassani* au paragraphe 24, un agent peut avoir une telle obligation quand il a des doutes sur la crédibilité, l’exactitude ou l’authenticité de renseignements fournis par le demandeur au soutien de sa demande plutôt que sur la suffisance de la preuve.

[27] Dans la décision *Hassani*, le juge Mosley a réuni la jurisprudence existante et a conclu au paragraphe 24 :

Il ressort clairement de l’examen du contexte factuel des décisions mentionnées ci-dessus que, lorsque les réserves découlent directement des exigences de la loi ou d’un règlement connexe, l’agent des visas n’a pas l’obligation de donner au demandeur la possibilité d’y répondre. Lorsque, par contre, des réserves surgissent dans un autre contexte, une telle obligation peut exister. C’est souvent le cas lorsque l’agent des visas a des doutes sur la crédibilité, l’exactitude ou l’authenticité de renseignements fournis par le demandeur au soutien de sa demande, comme dans *Rukmangathan*, ainsi que dans les décisions *John* [*John c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*, 2003 CFPI 257] et *Cornea* [*Cornea c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*, 2003 CF 972], deux décisions citées par la Cour dans *Rukmangathan*, précitée.

[28] Alors que les agents sont *souvent* tenus de donner une occasion au demandeur de dissiper les préoccupations relatives à la crédibilité, à l’exactitude ou à l’authenticité de l’information, l’utilisation de

in *Hassani* did not establish an absolute obligation (*Ansari v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 849, at paragraphs 17–19; *Obeta*, at paragraph 25). The facts of each case must be examined.

[29] In the present case, it is necessary to consider whether the officer’s concerns focussed on the sufficiency of the evidence or the credibility and veracity of the documents. The mere use of the term “credible” does not necessarily mean that the concerns focus on the credibility, authenticity or veracity of the supporting documents. An applicant has the onus to support his application with sufficient evidence. If the concern is about the sufficiency of evidence, given that the applicant is clearly directed to provide a complete application with supporting documents, no duty of procedural fairness arises. However, if the concerns are truly about credibility, some further assessment of the scope of the duty of procedural fairness, which as noted is at the low end of the spectrum, will be required.

[30] I do not agree with the applicant’s submission that he provided evidence of his experience and that his offer of employment was genuine and, therefore, the officer’s concerns can only be characterized as about the credibility of his documents.

[31] The officer did not find the evidence to be sufficient. The procedural fairness letter clearly conveyed this message and provided notice to the applicant of the officer’s concerns.

[32] The procedural fairness letter stated: “I am not satisfied that you have any experience as a jewellery appraiser. You provided no objective or credible evidence that you would be able to fulfill the duties of the job offered as set out in the Arranged Employment Opinion” (emphasis added).

l’expression « peut » signale que la Cour dans la décision *Hassani* n’établissait pas une obligation absolue (*Ansari c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2013 CF 849, aux paragraphes 17 à 19; *Obeta*, au paragraphe 25). Les faits de chaque affaire doivent être examinés.

[29] En l’espèce, il est nécessaire d’examiner si les préoccupations de l’agent portaient principalement sur le caractère suffisant de la preuve ou sur la crédibilité et la véracité des documents. Le simple fait d’utiliser l’expression « crédible » ne signifie pas nécessairement que les préoccupations portent sur la crédibilité, l’authenticité ou la véracité des documents présentés. Il incombe au demandeur d’étayer sa demande par des éléments de preuve suffisants. Si la préoccupation porte sur la suffisance de la preuve, étant donné que les instructions aux demandeurs exigent clairement que la demande soit complète et accompagnée de documents justificatifs, la question de l’obligation d’équité procédurale ne se pose pas. Toutefois, si les soucis portent vraiment sur la crédibilité, une évaluation plus poussée de la portée de l’obligation d’équité procédurale, qui, comme souligné, se situe à l’extrémité inférieure du registre, sera nécessaire.

[30] Je suis en désaccord avec les prétentions du demandeur voulant qu’il ait présenté des éléments probants démontrant son expérience et que son offre d’emploi était authentique et que, par conséquent, les préoccupations de l’agent ne peuvent être qualifiées que comme des préoccupations relatives à la crédibilité de ses documents.

[31] L’agent n’a pas estimé que la preuve était suffisante. La lettre relative à l’équité procédurale transmettait clairement ce message et notifiait le demandeur des préoccupations de l’agent.

[32] La lettre relative à l’équité procédurale spécifiait : [TRADUCTION] « Je ne suis pas convaincu que vous avez quelque expérience que ce soit comme évaluateur de bijoux. Vous n’avez présenté aucun élément de preuve objectif ou crédible démontrant que vous seriez en mesure de remplir les fonctions de l’emploi offert comme énoncé dans l’avis sur un emploi réservé » (c’est nous qui soulignons).

[33] The officer also noted that he was concerned about the genuineness of the job offer because of the amount of time that it had been open and the applicant's family connections to the employer.

[34] Although the officer does not specifically set out his concerns about how or when the applicant obtained training as a jewellery appraiser from Apna, another Surrey, B.C. business, or how the cheques represent payment for services from Apna, the procedural fairness letter raises the officer's key concerns: the applicant's lack of any objective evidence that he could fulfill the duties of a jewellery appraiser and the genuineness of the job offer, which was related to the lack of evidence of the applicant's experience and the duration of the offer.

[35] The applicant has not pointed to any case law that establishes that the officer was required to interview him to determine if he had experience or to assess his credibility. In *Chawla*, the Court stated (at paragraph 21):

.... Counsel for the Applicants submitted that the Officer should have interviewed the principal Applicant regarding the credibility concerns after his telephone conversation with Mr. Naresh. There is no right to an interview in such circumstances, and the case law cited by the Applicants in support of their proposition goes no further than indicating that such a duty may arise where the credibility, accuracy or genuine nature of the information submitted by an applicant is the basis of a visa officer's concern: see *Ismailzada v Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2013 FC 67 at para 20, citing *Hassani v Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2006 FC 1283 at para 24 [emphasis added by Justice de Montigny]. The flexible nature of the duty of fairness recognizes that meaningful participation can occur in different ways, in different situations. As long as an applicant is provided with an opportunity to respond and present his or her submissions, natural justice will be respected: *Baker v Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 SCR 817 at para 33. [Emphasis added.]

[36] The applicant was clearly put on notice of the concerns and given a meaningful opportunity to respond

[33] L'agent a également souligné qu'il était préoccupé par l'authenticité de l'offre d'emploi en raison de la période de temps pendant laquelle le poste n'a pas été pourvu, et en raison des liens familiaux du demandeur avec l'employeur.

[34] Bien que l'agent n'énonce pas explicitement ses préoccupations quant à savoir comment, ou quand, le demandeur a acquis une formation d'évaluateur de bijoux chez Apna, une autre entreprise de Surrey, en Colombie-Britannique, ou ce que représentent les chèques d'Apna, la lettre relative à l'équité procédurale soulève les préoccupations essentielles de l'agent : absence de tout élément de preuve objectif démontrant que le demandeur peut assumer le poste d'évaluateur de bijoux, que l'offre d'emploi est authentique, démontrant l'expérience du demandeur et expliquant la durée de l'offre.

[35] Le demandeur n'a cité aucune jurisprudence établissant que l'agent était tenu de l'interroger pour déterminer s'il avait l'expérience requise ou pour évaluer sa crédibilité. Dans la décision *Chawla*, la Cour a conclu (au paragraphe 21) :

[...] L'avocat des demandeurs a prétendu que l'agente aurait dû, après sa conversation téléphonique avec M. Naresh, s'entretenir avec le demandeur principal sur les doutes qu'elle avait concernant la crédibilité de celui-ci. Il n'existe aucun droit à un entretien dans un tel cas, et les précédents invoqués par les demandeurs au soutien de leur position à ce chapitre se limitent simplement à dire qu'une telle obligation peut naître lorsque la crédibilité, l'exactitude ou l'authenticité des renseignements produits par le demandeur est à l'origine des doutes d'un agent des visas : voir *Ismailzada c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2013 CF 67, au paragraphe 20, citant *Hassani c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2006 CF 1283, au paragraphe 24 [souligné par le juge de Montigny]. L'obligation d'équité est de caractère variable, et il est reconnu qu'une participation utile peut prendre diverses formes dans diverses situations. Dans la mesure où un demandeur se voit offrir l'occasion de réagir et de présenter ses arguments, la justice naturelle sera respectée : *Baker c Canada (ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817, au paragraphe 33. [Non souligné dans l'original.]

[36] Le demandeur a été avisé clairement des préoccupations susmentionnées et a eu une réelle possibilité

with additional objective evidence. The applicant failed to take advantage of this opportunity. There was no requirement for the officer to hold an interview. Nor was the officer required, as the applicant argues, to follow up and make inquiries with Apna or Manny's about his experience and qualifications. The applicant merely submitted a brief letter re-asserting that he had the experience and that the offer was real, which the officer reasonably found not to address his concerns.

VI. Is the officer's finding that the applicant failed to demonstrate that he had the requisite work experience reasonable?

[37] The applicant argues that the officer based his decision on irrelevant and extraneous considerations, including the simplicity of the contract with Apna, his relationship with the owner of Manny's and the availability of the offer after a lengthy period of time.

[38] The applicant submits that the officer ignored his training as a jewellery appraiser which he described in his own letter and instead based the decision on speculation about the contract, the cheques from Apna and the officer's own views about the experience required.

[39] The respondent submits that the applicant failed to meet his onus of providing sufficient evidence to demonstrate his experience and ability to complete the work required in the Arranged Employment Opinion. The applicant did not submit the type of evidence, such as training certificates or other documents that would objectively confirm his experience and skills as a jewellery appraiser. He merely stated that he had the experience and a job offer.

*The officer's finding was reasonable*

[40] Visa officers have considerable experience assessing applications and deference is owed to their decisions. The GCMS notes indicate that the officer considered the job offer, employment letter and cheques and identified

de répondre en présentant des éléments additionnels de preuve objectifs. Le demandeur n'a pas profité de cette occasion. L'agent n'avait pas l'obligation de tenir une entrevue. L'agent n'avait pas l'obligation, contrairement à ce que fait valoir le demandeur, de faire un suivi et d'obtenir d'autres renseignements auprès d'Apna ou de Manny's concernant son expérience et ses qualifications. Le demandeur a simplement présenté une courte lettre réaffirmant qu'il possédait l'expérience et que l'offre était réelle, ce que l'agent a raisonnablement estimé ne pas dissiper ses préoccupations.

VI. La conclusion de l'agent selon laquelle le demandeur n'avait pas démontré qu'il avait l'expérience de travail requise est-elle raisonnable?

[37] Le demandeur fait valoir que l'agent a fondé sa décision sur des considérations non pertinentes et étrangères à l'affaire, notamment la simplicité du contrat avec Apna, sa relation avec le propriétaire de Manny's et la vacance du poste après une longue période de temps.

[38] Le demandeur soutient que l'agent n'a pas tenu compte de sa formation d'évaluateur de bijoux, qu'il a décrite dans sa propre lettre, et a plutôt fondé sa décision sur des spéculations concernant le contrat, les chèques d'Apna et sur l'opinion de l'agent sur l'expérience requise.

[39] Le défendeur soutient que le demandeur ne s'est pas déchargé du fardeau de fournir des éléments de preuve suffisants pour démontrer son expérience et sa capacité d'exécuter les tâches prévues dans l'avis sur un emploi réservé. Le demandeur n'a pas présenté d'éléments de preuve, tels que des certificats de formation ou d'autres documents, qui auraient pu confirmer objectivement son expérience et ses compétences d'évaluateur de bijoux. Il a simplement déclaré qu'il avait l'expérience et une offre d'emploi.

*La conclusion de l'agent était raisonnable*

[40] Les agents des visas ont une grande expérience de l'évaluation des demandes et il convient de faire preuve de déférence à l'égard de leurs décisions. Les notes du SMGC indiquent que l'agent a examiné l'offre

several issues beyond the paper used for the contract and whether the cheques had been cashed. The officer noted the lack of any objective evidence that Apna had trained the applicant.

[41] The officer reasonably questioned why the applicant would be hired by Apna, another jewellery store, also located in Surrey, British Columbia, and close to Manny's, given that the applicant was working in a completely different occupation as a technical support worker in the U.K. It was also reasonable for the officer to question how the applicant met the qualifications for the job offered by Manny's, without any objective evidence of training or experience. The fact that the applicant had cheques made out to him from Apna, but without any indication of what services the payments by cheque were for and, perhaps, without being cashed, reasonably led the officer to find that the applicant's contract with Apna was not sufficient evidence of his experience.

VII. Did the officer unreasonably find that the applicant's job offer was not genuine?

[42] The applicant submits that the officer accepted that Manny's was a jewellery business, that the Arranged Employment Opinion was valid and that the applicant had disclosed the family relationship at the outset, yet the officer unreasonably drew a negative inference.

[43] The applicant argues that the genuineness of an offer of employment must be assessed only with reference to the factors set out at subsection 200(5) of the Regulations. These criteria are mandatory (*Sydoruk v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2015 FC 945, 38 Imm. L.R. (4th) 134 (*Sydoruk*), at paragraphs 17–19) and focus only on the integrity of the prospective employer. The applicant submits that the officer erred by focussing on the credibility of the evidence of the applicant's work experience and his relationship to his

d'emploi, la lettre et les chèques d'emploi, et a relevé plusieurs autres problèmes que le papier utilisé pour le contrat et la question de savoir si le chèque avait été encaissé. L'agent a souligné l'absence de tout élément de preuve objectif démontrant qu'Apna avait donné une formation au demandeur.

[41] Il était légitime de la part de l'agent de douter des raisons pour lesquelles le demandeur serait embauché par Apna, un autre magasin de bijoux, également situé à Surrey, en Colombie-Britannique et à proximité de Manny's, étant donné que la profession de travailleur de soutien technique du demandeur au Royaume-Uni constituait une occupation totalement différente. Il était également raisonnable de la part de l'agent de douter que le demandeur puisse satisfaire aux exigences de l'emploi offert par Manny's sans aucun élément de preuve objectif de son expérience ou de sa formation. Le fait que le demandeur ait reçu des chèques d'Apna, mais sans aucune précision expliquant à quels services correspondaient les paiements par chèque, qui n'ont peut-être pas été encaissés, a conduit à raison l'agent à conclure que le contrat du demandeur avec Apna ne constituait pas un élément de preuve suffisant pour établir son expérience.

VII. Était-il déraisonnable que l'agent conclue que l'offre d'emploi du demandeur n'était pas authentique?

[42] Le demandeur soutient que l'agent a convenu que Manny's est une entreprise de bijoux, que l'avis sur un emploi réservé était valide et que le demandeur a d'emblée divulgué son lien familial, mais que l'agent a tiré une conclusion défavorable.

[43] Le demandeur fait valoir que l'authenticité de l'offre d'emploi doit être évaluée uniquement par rapport aux facteurs énoncés au paragraphe 200(5) du Règlement. Ces critères sont obligatoires (*Sydoruk c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2015 CF 945 (*Sydoruk*), aux paragraphes 17 à 19) et portent uniquement sur l'intégrité de l'employeur éventuel. Le demandeur soutient que l'agent a commis une erreur en mettant l'accent sur la crédibilité du témoignage sur son expérience professionnelle et sur sa relation avec son

prospective employer, neither of which are relevant factors.

[44] The respondent notes that the officer was not bound by the Arranged Employment Opinion in his assessment of the genuineness of the job offer. The officer must assess the Arranged Employment Opinion in the context of the full application (*Ghazeleh v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2012 FC 1521, at paragraphs 18–20; *Garcia Porfirio v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2011 FC 794, 99 Imm. L.R. (3d) 320, at paragraph 33; *Sydoruk*, at paragraph 12) and in accordance with the Regulations.

[45] The respondent acknowledges that in assessing the genuineness of the job offer, the factors set out in subsection 200(5) relate to the prospective employer, but argues that the officer still has discretion to consider whether the applicant is able to carry out the terms of the job offered. In particular, paragraph 200(5)(b) requires the officer to consider whether the offer is consistent with the reasonable employment needs of the employer.

*The finding that the offer was not genuine is reasonable*

[46] As noted by the respondent, the officer is not bound by the Arranged Employment Opinion. *Sydoruk* provides (at paragraph 12):

Under s 82(2)(c) of the Regulations, applicants from outside Canada receive ten points for arranged employment provided that the visa officer approves the job offer based on an opinion provided by the Department of Human Resources and Skills Development [HRSDC]. A visa officer is not bound by the HRSDC opinion. It is for the officer to determine whether the job offer meets the requirements of s 203(1) of the Regulations, including whether it is genuine. [Emphasis added.]

[47] Paragraph 203(1)(a) of the Regulations provides:

**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

futur employeur, aucun de ces deux facteurs n'étant pertinent.

[44] Le défendeur souligne que l'agent n'était pas lié par l'avis sur un emploi réservé dans son évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi. L'agent doit évaluer l'avis sur un emploi réservé dans le cadre de l'ensemble de la demande (*Ghazeleh c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 1521, aux paragraphes 18 à 20; *Gracia Porfirio c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2011 CF 794, au paragraphe 33; *Sydoruk*, au paragraphe 12) et conformément au Règlement.

[45] Le défendeur reconnaît que, pour évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi, les facteurs énoncés au paragraphe 200(5) se rapportent à l'employeur éventuel, mais soutient que l'agent a toujours le pouvoir discrétionnaire d'examiner si le demandeur est en mesure d'exécuter les tâches de l'emploi offert. En particulier, l'alinéa 200(5)b oblige l'agent à se demander si l'offre est compatible avec les besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur.

*La conclusion selon laquelle l'offre n'était pas authentique est raisonnable*

[46] Tel que mentionné par le défendeur, l'agent n'est pas lié par l'avis sur un emploi réservé. Dans la décision *Sydoruk*, il a été établi ce qui suit (au paragraphe 12) :

En vertu de l'alinéa 82(2)c) du Règlement, les demandeurs qui se trouvent à l'extérieur du Canada reçoivent dix points pour un emploi réservé, dans la mesure où l'agent des visas approuve l'offre d'emploi en tenant compte d'un avis formulé par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDCC). L'agent des visas n'est pas tenu de suivre l'avis de RHDCC. Il revient à l'agent de décider si l'offre d'emploi remplit les conditions du paragraphe 203(1) du Règlement, y compris si elle est authentique. [Non souligné dans l'original.]

[47] L'alinéa 203(1)a) du Règlement prévoit ce qui suit :

**Appréciation de l'emploi offert**

**203 (1)** Sur présentation d'une demande de permis de travail conformément à la section 2 par tout étranger,

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);

[48] Subsection 200(5) of the Regulations provides:

**200 ...**

**Genuineness of job offer**

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

- (a) whether the offer is made by an employer that is actively engaged in the business in respect of which the offer is made, unless the offer is made for employment as a live-in caregiver;
- (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 fulfil; and
- (d) the past compliance of the employer, or any person who recruited the foreign national for the employer, with the federal or provincial laws that regulate employment, or the recruiting of employees, in the province in which it is intended that the foreign national work.

[49] I do not accept the applicant's argument that the factors in subsection 200(5) are the only factors that can be considered to determine the genuineness of a job offer or that they should be interpreted so narrowly that the officer's legitimate concerns about the genuineness of a job offer could not be considered. In addition, paragraph 200(5)(a), whether the offer is consistent with the reasonable employment needs of the employer, is a broad question which would include consideration of a range of relevant factors, including: the nature of the business; the nature of the particular employment offered; the size of the business; the volume of sales; and, the number of employees. In my view, it would not be consistent with the reasonable employment needs of

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);

[48] Le paragraphe 200(5) du Règlement prévoit ce qui suit :

**200 [...]**

**Authenticité de l'offre d'emploi**

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

- a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite, sauf si elle vise un emploi d'aide familial;
- 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;
- d) l'employeur – ou la personne qui recrute des travailleurs étrangers en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'œuvre dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera.

[49] Je n'accepte pas l'argument du demandeur voulant que les facteurs du paragraphe 200(5) soient les seuls facteurs qui peuvent être considérés pour déterminer l'authenticité d'une offre d'emploi ou qu'ils doivent être interprétés de façon si étroite que les préoccupations légitimes de l'agent sur l'authenticité d'une offre d'emploi ne peuvent être prises en considération. En outre, l'alinéa 200(5)a), traitant de la pertinence de l'offre par rapport aux besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur, porte sur une question vaste qui comprend l'examen d'un éventail de facteurs pertinents, notamment : la nature de l'entreprise, la nature de l'emploi offert, la taille de l'entreprise, le volume de ventes, et le nombre d'employés. À mon avis, il ne serait

an employer in a specialized area, such as a jewellery business, to offer employment to a person who has not provided objective evidence of their qualifications and experience and whose personal connection to the business owner appears to be a higher priority than the objective and legitimate needs of the employer and business owner for a qualified jewellery appraiser.

[50] I acknowledge the applicant's concern that the delay in processing applications could have a negative impact on job offers. If a job offer remains open for an indefinite period of time, questions may arise about the genuineness of the offer, as they did in this case. If an application is processed quickly, these concerns may not arise. In some cases, family businesses or businesses with a high staff turnover may be more willing to wait for an applicant to enter Canada. However, in the present case, the duration of the job offer was not the only concern and the reasonable employment needs of the employer must always be considered. The GCMS notes also demonstrate that there was other correspondence between 2012 and 2014 regarding the applicant's marital status, his wife's past permanent resident status in Canada and the birth of their children which had an impact on the time needed to process the application. No undue delay can be attributed to the respondent in the processing of the application.

[51] The officer's finding that the job offer was not genuine falls within a range of reasonable outcomes and is defensible on the facts before the officer and the applicable law.

pas cohérent avec les besoins légitimes en main-d'œuvre d'un employeur dans un domaine spécialisé comme la joaillerie, d'offrir un emploi à une personne qui n'a pas fourni d'éléments de preuve objectifs de ses qualifications et de son expérience et dont la relation personnelle avec le propriétaire de l'entreprise semble constituer une priorité plus élevée que le fait de satisfaire aux objectifs de l'employeur et du propriétaire de l'entreprise et de répondre à leur besoin légitime d'embaucher un évaluateur de bijoux qualifié.

[50] Je reconnais la préoccupation du demandeur, selon laquelle le retard dans le traitement des demandes peut avoir un impact négatif sur les offres d'emploi. Si une offre d'emploi tient pour une période de temps indéfinie, il convient de se poser des questions sur l'authenticité de l'offre, comme ce fut le cas dans cette affaire. Si une demande est traitée rapidement, ces préoccupations ne peuvent pas être soulevées. Dans certains cas, les entreprises familiales ou les entreprises ayant un roulement du personnel élevé peuvent être plus disposées à attendre qu'un demandeur entre au Canada. Toutefois, la durée de l'offre d'emploi ne constituait pas la seule préoccupation dans ce cas, et les besoins légitimes en main-d'œuvre de l'employeur doivent toujours être pris en considération. Les notes du SMGC démontrent aussi qu'il y avait une autre correspondance entre 2012 et 2014 concernant l'état civil du demandeur, le statut antérieur de résidente permanente de son épouse au Canada et la naissance de leurs enfants, ce qui a eu une incidence sur le temps de traitement de la demande. Aucun retard injustifié ne peut être attribué au défendeur dans le traitement de la demande.

[51] La conclusion de l'agent selon laquelle l'offre d'emploi n'était pas authentique fait partie des issues raisonnables et se défend au regard des faits dont disposait l'agent et du droit applicable.

#### JUDGMENT

THIS COURT'S JUDGMENT is that:

1. The application for judicial review is dismissed.
2. No question is certified.

#### JUGEMENT

LA COUR REND LE JUGEMENT SUIVANT :

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée.
2. Aucune question n'est certifiée.