

T-292-90

T-292-90

Chun Tung Fong (Applicant)

v.

Minister of Employment and Immigration (Respondent)*INDEXED AS: FONG v. CANADA (MINISTER OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION) (T.D.)*

Trial Division, McNair J.—Calgary, June 5; Ottawa, July 24, 1990.

Immigration — Application for permanent residence denied for failure to meet job requirements — Zero units of assessment for experience factor — Failure to go beyond intended job description and direct line of questioning to work experience broken down into constituent elements to assess adaptability to intended occupation error in law — Failure to afford opportunity to answer case against him once apparent application likely to fail breach of duty of fairness — Duty to apprise applicant of immediate impression as to deficiency of proof of intended employment allowing applicant to disabuse visa officer of crucial impression.

This was a motion for *certiorari* quashing a visa officer's denial of permanent resident status and *mandamus* directing the respondent to reconsider the request for permanent residence according to law. The visa officer gave the applicant zero units of assessment for the experience factor set out in the *Immigration Regulations, 1978* thus causing him to fall three points short of the passing grade. The applicant had been offered employment in Canada as a production line manager for a skiwear manufacturer. The job requirements included at least ten years' experience on a production line with a clothing manufacturer and experience in supervision and instruction of staff on a production line. On his application, the applicant indicated his intended occupation was garment factory supervisor and set out his work history, including operation of his own sewing business workshop from 1978 to 1980, self-employment as a subcontractor and agent of sewing work for a large clothing manufacturer from 1980 to 1986, and employment to date as a sample maker for another company. The applicant's employment summary showed twenty years' experience in the garment industry. After interviewing the applicant through an interpreter, a visa officer ruled that the applicant had not met the job requirements as he had not proved that he had ten years' experience on a production line with a clothing manufacturer or that he had any experience in the supervision and instruction of staff. At the conclusion of the interview, the visa officer asked the applicant whether there was any other relevant information that had not been covered and that he wished to add for consideration. The applicant responded that he desired to join family living in Canada, but did not elaborate on his employment background. The issues were whether the visa

Chun Tung Fong (requérant)

c.

Ministre de l'Emploi et de l'Immigration (intimé)*RÉPERTORIÉ: FONG c. CANADA (MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION) (1^{re} INST.)*

Section de première instance, juge McNair—Calgary, 5 juin; Ottawa, 24 juillet 1990.

Immigration — La demande de résidence permanente du requérant a été rejetée au motif qu'il ne satisfaisait pas aux exigences de l'emploi — Aucun point d'appréciation n'a été accordé pour le facteur de l'expérience — Le fait de ne pas être allé au-delà de la description de la profession envisagée et de ne pas avoir orienté les questions sur l'expérience de travail en la décomposant selon ses éléments constitutifs dans le but d'évaluer la possibilité de les adapter et de les appliquer à la profession envisagée constitue une erreur de droit — Le fait de ne pas avoir accordé au requérant la possibilité de répondre aux allégations formulées contre lui lorsqu'il est devenu évident que la demande échouerait probablement constitue un manquement à l'obligation d'agir avec équité — L'agent des visas était tenu de faire connaître au requérant son impression première au sujet de l'insuffisance des éléments de preuve concernant l'emploi envisagé et de permettre au requérant de le déromper de cette impression cruciale.

Il s'agit d'une requête visant à obtenir un bref de *certiorari* annulant la décision par laquelle un agent des visas a refusé d'accorder le statut de résident permanent au requérant, ainsi qu'un bref de *mandamus* enjoignant à l'intimé de réexaminer la demande de résidence permanente conformément à la loi. L'agent des visas n'a accordé au requérant aucun point d'appréciation pour le facteur de l'expérience prévu au *Règlement sur l'immigration de 1978*, de sorte que le requérant a obtenu trois points de moins que la marque de passage. Le requérant s'était vu offrir un emploi au Canada comme directeur de chaîne de production chez un fabricant de vêtements de ski. Ce poste exigeait notamment au moins dix années d'expérience sur une chaîne de production chez un fabricant de vêtements et de l'expérience en surveillance et en direction de personnel de chaînes de production. Dans sa demande, le requérant a déclaré que la profession qu'il envisageait d'exercer était celle de contremaître dans une manufacture de vêtements et il a relaté ses antécédents professionnels. Il a précisé qu'il avait dirigé son propre atelier de couture de 1978 à 1980, que de 1980 à 1986, il avait travaillé à son compte comme sous-traitant et agent de travaux de couture pour un gros fabricant de vêtements et que, depuis lors, il confectionnait des modèles pour une autre compagnie. Le curriculum vitæ du requérant indiquait qu'il possédait vingt années d'expérience dans l'industrie du vêtement. Après avoir interrogé le requérant par le truchement d'un interprète, l'agent des visas a conclu que le requérant ne satisfaisait pas aux conditions d'emploi, car il n'avait pas prouvé qu'il avait dix années d'expérience sur une chaîne de production chez un fabricant de vêtements ou qu'il avait de l'expérience en surveillance et en direction de personnel. À la

officer erred in law or breached the duty of fairness in not breaking down the constituent elements of each of the jobs indicated in the work history and considering the same when analyzing the production line job to determine whether the applicant met the requirements.

Held, the motion should be allowed.

The visa officer erred in law and breached the duty of fairness in not going beyond the job description of production line manager and the CCDO definition thereof, and in not directing a specific line of questioning as to the applicant's actual work experience in the garment industry broken down into its constituent elements to properly assess their adaptability or transferability to the intended occupation. He should have given the applicant an opportunity to answer the specific case against him on the issue of related experience *vis-à-vis* the job offer by adopting an appropriate line of questioning once it became apparent that the application was likely to fail on that score.

There was a further breach of the duty of fairness in the visa officer's failure to apprise the applicant of his immediate impression regarding the deficiency of proof of intended and related employment and the likely consequences thereof in order to afford the applicant some opportunity of disabusing the visa officer of that crucial impression.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Federal Court Act, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 18.
Immigration Act, 1976, S.C. 1976-77, c. 52, s. 6.
Immigration Regulations, 1978, SOR/78-172, ss. 8(1)(a) (as am. by SOR/85-1038, s. 3), 9(1), 11(1)(b) (as am. by SOR/79-167, s. 4).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

In re H. K. (An Infant), [1967] 2 Q.B. 617 (H.L.); *Hajariwala v. Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 2 F.C. 79; (1988), 34 Admin. L.R. 206; 23 F.T.R. 241; 6 Imm.L.R. (2d) 222 (T.D.); *Fung v. Minister of Employment and Immigration* (1989), 27 F.T.R. 182 (F.C.T.D.); *Wang (L.) v. Minister of Employment and Immigration* (1988), 23 F.T.R. 257; 7 Imm.L.R. (2d) 130 (F.C.T.D.).

fin de l'entrevue, l'agent des visas a demandé au requérant s'il voulait ajouter d'autres renseignements utiles qui n'avaient pas été abordés et dont il voulait que l'agent tienne compte. Le requérant a répondu qu'il désirait rejoindre les membres de sa famille qui vivaient au Canada, mais il n'a pas donné de détails sur ses antécédents professionnels. Le débat porte sur la question de savoir si l'agent des visas a commis une erreur de droit ou a manqué à son obligation d'agir avec équité en ne décomposant pas les éléments constitutifs de chacun des emplois signalés par le requérant dans ses antécédents professionnels et en n'en tenant pas compte en analysant le poste de directeur de chaîne de production en vue de déterminer si le requérant répondait aux exigences.

Jugement: la requête devrait être accueillie.

L'agent des visas a commis une erreur de droit et a manqué à son obligation d'agir avec équité en n'allant pas au-delà de la description de la profession de directeur de chaîne de production et de la définition que la CCDP en donne, et en n'orientant pas de façon précise ses questions sur l'expérience réelle de travail du requérant dans l'industrie du vêtement en la décomposant selon ses éléments constitutifs dans le but de bien évaluer la possibilité de les adapter et de les appliquer à la profession envisagée. Il aurait dû accorder au requérant la possibilité de répondre aux allégations précises formulées contre lui sur la question de l'expérience connexe par rapport à l'offre d'emploi en orientant comme il se doit ses questions lorsqu'il est devenu évident que la demande échouerait probablement à ce chapitre.

L'agent des visas a également manqué à son obligation d'agir avec équité en ne faisant pas connaître au requérant sa première impression au sujet de l'insuffisance des éléments de preuve concernant l'emploi envisagé et les emplois connexes et en ne lui expliquant pas les conséquences qui pouvaient en découler. En agissant ainsi, l'agent des visas n'a pas donné au requérant la possibilité de le détromper de cette impression cruciale.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur la Cour fédérale, L.R.C. (1985), chap. F-7, art. 18.
Loi sur l'immigration de 1976, S.C. 1976-77, chap. 52, art. 6.
Règlement sur l'immigration de 1978, DORS/78-172, art. 8(1)(a) (mod. par DORS/85-1038, art. 3), 9(1), 11(1)(b) (mod. par DORS/79-167, art. 4).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

In re H. K. (An Infant), [1967] 2 Q.B. 617 (H.L.); *Hajariwala c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 2 C.F. 79; (1988), 34 Admin. L.R. 206; 23 F.T.R. 241; 6 Imm.L.R. (2d) 222 (1^{re} inst.); *Fung c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration* (1989), 27 F.T.R. 182 (C.F. 1^{re} inst.); *Wang (L.) c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration* (1988), 23 F.T.R. 257; 7 Imm.L.R. (2d) 130 (C.F. 1^{re} inst.).

CONSIDERED:

Martineau v. Matsqui Institution Disciplinary Board, [1980] 1 S.C.R. 602; (1979), 106 D.L.R. (3d) 385; 50 C.C.C. (2d) 353; 13 C.R. (3d) 1; 15 C.R. (3d) 315; 30 N.R. 119.

REFERRED TO:

Rothmans of Pall Mall Canada Ltd. v. Minister of National Revenue (No. 2), [1976] 2 F.C. 512; [1976] CTC 347 (C.A.).

AUTHORS CITED

Rotenberg, C. L. "Conundrum: Immigration Selection—Occupational and Experience Factors" 6 *Imm. L.R.* (2d) 24.

COUNSEL:

Peter W. Wong for applicant.
Barbara Ritzen for respondent.

SOLICITORS:

Major, Caron & Company, Calgary, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for order rendered in English by

MCNAIR J.: This is an originating motion by the applicant pursuant to section 18 of the *Federal Court Act* [R.S.C., 1985, c. F-7] seeking relief from a visa officer's decision of July 26, 1989 denying him permanent resident status. More specifically, the claims for relief comprise a declaration that the officer's decision was erroneous and contrary to the duty of fairness and the rules of natural justice, an order of *certiorari* to quash the same, and an order for a writ of *mandamus* directing the respondent to reconsider and process the applicant's request for permanent residence in Canada according to law and to determine whether or not to grant landing accordingly.

Essentially, the grounds of the application are that the visa officer erred in assessing the applicant at zero units of assessment for the experience factor set out as item 3 in column 1 of Schedule I

DÉCISION EXAMINÉE:

Martineau c. Comité de discipline de l'Institution de Matsqui, [1980] 1 R.C.S. 602; (1979), 106 D.L.R. (3d) 385; 50 C.C.C. (2d) 353; 13 C.R. (3d) 1; 15 C.R. (3d) 315; 30 N.R. 119.

DÉCISION MENTIONNÉE:

Rothmans of Pall Mall Canada Ltd. c. Le Ministre du Revenu national (n° 2), [1976] 2 C.F. 512; [1976] C.T.C. 347 (C.A.).

DOCTRINE

Rotenberg, C. L. «Conundrum: Immigration Selection—Occupational and Experience Factors» 6 *Imm. L.R.* (2d) 24.

AVOCATS:

Peter W. Wong pour le requérant.
Barbara Ritzen pour l'intimé.

PROCUREURS:

Major, Caron & Company, Calgary, pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimé.

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

LE JUGE MCNAIR: Il s'agit d'une requête introductive d'instance présentée par le requérant en vertu de l'article 18 de la *Loi sur la Cour fédérale* [L.R.C. (1985), chap. F-7] en vue d'obtenir réparation à l'égard d'une décision datée du 26 juillet 1989 par laquelle un agent des visas a refusé de lui accorder le statut de résident permanent. Plus précisément, le requérant conclut au prononcé d'un jugement déclaratoire portant que la décision de l'agent des visas était erronée et contraire à l'obligation d'agir avec équité et aux règles de justice naturelle, ainsi qu'au prononcé d'une ordonnance de bref de *certiorari* annulant la décision en question et d'une ordonnance de bref de *mandamus* enjoignant à l'intimé de réexaminer la demande de résidence permanente au Canada du requérant conformément à la loi et de déterminer s'il y a lieu de lui accorder ou non le droit d'établissement en conséquence.

Les moyens invoqués au soutien de la requête sont essentiellement que l'agent des visas a commis une erreur en n'accordant au requérant aucun point d'appréciation pour le facteur de l'expérience

to the *Immigration Regulations, 1978*, [SOR/78-172 (as am. by SOR/79-167, s. 4)] pursuant to paragraph 11(1)(b) thereof. Applicant's counsel has no quarrel with the visa officer's assessment in respect of the other selection criteria which, in this case, total 67 points out of a possible 100, thus falling three points short of the passing grade of 70. Moreover, applicant's counsel concedes that he has the onus of proving error in law on the part of the visa officer and, or alternatively, breach of a duty of fairness, failing which the request for the prerogative relief of *certiorari* and *mandamus* cannot avail. If I apprehend the matter correctly, the claim for declaratory relief is abandoned in face of the objection by respondent's counsel that declaratory relief cannot be sought by originating motion, but only by an action: *Rothmans of Pall Mall Canada Ltd. v. Minister of National Revenue (No. 2)*, [1976] 2 F.C. 512 (C.A.). In any event, the point was not argued by applicant's counsel. Applicant's counsel further argues that the visa officer seriously erred by failing to consider the applicant's related experience and to break down the job offer requirements and the Canadian Classification Dictionary of Occupations (CCDO) classification into their respective component parts.

The application for permanent residence by the applicant began with an application of undertaking and assistance by his sister, who was a Canadian citizen and married and living in Calgary, dated November 1, 1988. On March 16, 1989 confirmation of an offer of employment for the applicant of production line manager was approved at the Calgary centre of the Commission. The offer was from Sun Ice Limited, a Calgary-based multinational corporation specializing in the production and sale of ski-wear. The job description contained therein read as follows:

Responsible for productivity of line reporting to shift manager. Correct and assist employees in performing their tasks. Ensure availability of raw materials for the line. Learn to operate computer equipment which controls the line.

prévu à l'article 3 de la colonne 1 de l'annexe I du *Règlement sur l'immigration de 1978* [DORS/78-172 (mod. par DORS/79-167, art. 4)], en vertu de l'alinéa 11(1)b) du règlement en question. L'avocat du requérant ne conteste pas l'appréciation faite par l'agent des visas au sujet des autres critères de sélection pour lesquels, en l'espèce, le requérant a accumulé au total 67 points sur une possibilité de 100, c'est-à-dire trois points de moins que la marque de passage de 70. De plus, l'avocat du requérant reconnaît qu'il lui incombe de prouver que l'agent des visas a commis une erreur de droit ou, à titre subsidiaire, qu'il a manqué à son obligation d'agir avec équité, à défaut de quoi la demande de brefs de prérogative de *certiorari* et de *mandamus* ne peut réussir. Si j'ai bien saisi, le requérant s'est désisté de sa demande de jugement déclaratoire, vu l'exception soulevée par l'avocate de l'intimé, qui prétend qu'un jugement déclaratoire ne peut être demandé par voie de requête introductive d'instance mais uniquement au moyen d'une action (*Rothmans of Pall Mall Canada Ltd. c. Le Ministre du Revenu national (n° 2)*, [1976] 2 C.F. 512 (C.A.)). De toute façon, la question n'a pas été débattue par l'avocat du requérant. L'avocat du requérant soutient en outre que l'agent des visas a commis une grave erreur en ne tenant pas compte de l'expérience connexe du requérant et en ne décomposant pas les exigences de l'offre d'emploi et du poste de la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) en leurs composants respectifs.

Le requérant a débuté sa demande de résidence permanente le 1^{er} novembre 1988 par une demande de promesse d'aide de sa sœur, qui est citoyenne canadienne et qui vit à Calgary. Le 16 mars 1989, la confirmation d'une offre d'emploi du requérant comme directeur de chaîne de production a été approuvée par le centre de Calgary de la Commission. L'offre provenait de Sun Ice Limited, une société multinationale dont le centre d'opérations est Calgary et qui se spécialise dans la production et la vente de vêtements de ski. Voici la description d'emploi contenue dans l'offre en question:

[TRADUCTION] Sous les ordres directs du chef d'équipe, le titulaire du poste est responsable de la productivité de la chaîne. Il reprend les employés et les aide à exécuter leurs tâches. S'assure que les matières premières sont disponibles pour la chaîne. Apprend à faire fonctionner l'équipement informatisé qui commande la chaîne.

The job requirements specified in the confirmation were as follows:

Must be proficient in skills of pattern making, cutting, sewing on production line for clothing manufacturer with at least 10 years experience. Must have experience in supervision and instruction of staff on production line.

This was followed by an application for permanent residence dated on or about April 24, 1989 in which the applicant indicated his intended occupation in Canada as being that of garment factory supervisor. The application set out the applicant's work history, showing that he had operated his own sewing business workshop from 1978 to 1980, that he had been a self-employed subcontractor and agent of sewing work on behalf of a large clothing manufacturer for the period from 1980 to 1986 and that from then until the present he was a sample maker for Single Hearted Garment Co., Ltd.

Sometime in June of 1988 the applicant was interviewed in Hong Kong by Victor Rempel, vice-president of Sun Ice Limited, who satisfied himself that the applicant had the experience and capability to meet the job requirements of production line manager, subject to his undergoing a period of training to familiarize himself with the computerized nature of the production line so that he could handle the job fully.

On July 24, 1989 the applicant was interviewed at Hong Kong by the Second Secretary (Immigration) of the Commission, Richard B. Thornton, through an interpreter. There were no notes of this interview, nor does the record contain any computer printout pertaining thereto. What does appear in the record is a copy of a telex dated July 26, 1989 from the Commission office in Hong Kong to the Calgary office, the substantive portion of which reads:

P.I. INTERVIEWED 24JUL89 IN CONNECTION WITH A/M JOB OFFER. APPLICATION HAS BEEN REFUSED. PI DOES NOT/NOT MEET JOB REQUIREMENTS SET OUT IN SECTION G OF 2151, SINCE 1986, HE HAS BEEN SAMPLE MAKER IN GARMENT FACTORY; PREVIOUSLY HE WORKED OUT OF HIS HOME AS SELF-EMPLOYED SEWER. CERTAINLY DOES NOT/NOT POSSESS THE MANAGEMENT AND PRODUCTION LINE EXPERIENCE REQUIRED. MOREOVER, IN VIEW OF PIS LACK OF ENGLISH AND LIMITED EDUCATION AND FUNDS, CASE IS A FAILURE ON POINTS, PLEASE NOTIFY ER/SPONSOR.

Voici les qualités requises qui étaient précisées dans la confirmation:

[TRADUCTION] Le titulaire du poste doit être très compétent en réalisation de patrons, en coupe et en couture sur chaîne de production de fabricant de vêtements et posséder au moins 10 ans d'expérience. Doit avoir de l'expérience en surveillance et en direction de personnel de chaînes de production.

Le 24 avril 1989, ou vers cette date, le requérant a présenté une demande de résidence permanente dans laquelle il a déclaré que la profession qu'il envisageait d'exercer au Canada était celle de contremaître dans une manufacture de vêtements. Dans sa demande, le requérant a relaté ses antécédents professionnels en précisant qu'il avait dirigé son propre atelier de couture de 1978 à 1980, que de 1980 à 1986, il avait travaillé à son compte comme sous-traitant et agent de travaux de couture pour un gros fabricant de vêtements et que depuis lors, il confectionnait des modèles pour Single Hearted Garment Co., Ltd.

Au cours du mois de juin de 1988, le requérant a été reçu en entrevue à Hong Kong par Victor Rempel, vice-président de Sun Ice Limited, qui s'est assuré que le requérant possédait l'expérience et les capacités requises pour répondre aux exigences du poste de directeur de chaîne de production, sous réserve de la formation que le requérant devait recevoir pour se familiariser avec les commandes informatisées de la chaîne de production afin de pouvoir parfaitement maîtriser cet emploi.

Le 24 juillet 1989, le requérant a été reçu en entrevue à Hong Kong par le deuxième secrétaire (Immigration) du Commissariat, Richard B. Thornton, en présence d'un interprète. Cette entrevue n'a pas été consignée par écrit et le dossier ne renferme pas de document imprimé à ce sujet. On trouve cependant au dossier la copie d'un télex daté du 26 juillet 1989 envoyé par le bureau du Commissariat à Hong Kong au bureau de Calgary. En voici le passage essentiel:

[TRADUCTION] L'IMMIGRANT ÉVENTUEL A ÉTÉ REÇU EN ENTREVUE LE 24 JUILLET 1989 AU SUJET D'UNE OFFRE D'EMPLOI. SA DEMANDE A ÉTÉ REJETÉE. L'IMMIGRANT ÉVENTUEL NE SATISFAIT PAS AUX EXIGENCES D'EMPLOI PRÉVUES À LA SECTION G DU 2151. DEPUIS 1986, IL CONFECTIONNE DES MODÈLES DANS UNE MANUFACTURE DE VÊTEMENTS. ANTÉRIEUREMENT, IL TRAVAILLAIT CHEZ LUI À SON COMPTE COMME COUSEUR. IL NE POSSÈDE CERTAINEMENT PAS L'EXPÉRIENCE REQUISE COMME DIRECTEUR OU PRÉPOSÉ DE CHAÎNE DE PRODUCTION. DE PLUS, VU SES CONNAISSANCES INSUFFISANTES DE L'ANGLAIS ET SES ÉTUDES ET SES RESSOURCES LIMITÉES, SON DOSSIER ÉCHOUE AU CHAPITRE DES POINTS D'APPRÉCIATION. VEUILLEZ AVISER SA RÉPONDANTE.

This was followed by a letter of rejection dated July 26, 1989, which alluded to the selection criteria and the necessity of achieving a sufficient number of credits, and concluded in the following vein:

As you have not accumulated sufficient credits under the abovementioned selection criteria, you do not meet the requirements for admission to Canada as an independent applicant.

The statutory provisions most relevant to the present case are paragraph 8(1)(a) [as am. by SOR/85-1038, s. 3], subsection 9(1) and paragraph 11(1)(b) of the *Immigration Regulations, 1978*, as amended.

Filed in support of the application are two affidavits of the applicant's sister and sponsor, Kelly Chee Chu Wong, the first sworn on January 2, 1990 and the second sworn on June 5, 1990, as well as the affidavit of Victor Rempel, sworn on January 3, 1990. Affidavits filed in opposition were those of Douglas R. Haaland, program specialist of the respondent, sworn on April 17, 1990, identifying the applicant's file, and the affidavit of the visa officer, Richard B. Thornton, sworn on May 16, 1990.

Mr. Rempel deposes in paragraphs 5 and 6 of his affidavit as follows:

5. It is my understanding that Mr. Fong has in excess of ten years of experience in the production and manufacturing of outerwear and other related garments. When I saw him in Hong Kong, he showed me that he was presently working on garments for another skiwear manufacturer selling their product in Alberta and elsewhere in Western Canada. I was extremely interested in his experience that he displayed.

6. That I do verily believe that the Commission for Canada in Hong Kong did not fully explore the related experience that I was interested in when I interviewed Mr. Fong. Having ten years of experience in the skiwear manufacturing business, I assessed Mr. Fong's capabilities and I felt that he was qualified to be trained for the position that he already had vast experience for.

The second affidavit of Kelly Chee Chu Wong, marked as Exhibit 1, merely identifies as an annexed exhibit a letter received under date of May 19, 1990 from the applicant's present employer, Single Hearted Garment Co., Ltd., confirming the nature of the applicant's present employment responsibilities as a sample maker,

Ce télex a été suivi par une lettre de refus datée du 26 juillet 1989, dans laquelle on faisait allusion aux critères de sélection et à la nécessité d'obtenir un nombre suffisant de points d'appréciation.

a Cette lettre se termine par ce qui suit:

[TRADUCTION] Comme vous n'avez pas accumulé suffisamment de points d'appréciation à l'égard des critères de sélection susmentionnés, vous ne respectez pas les conditions d'admission au Canada à titre de requérant indépendant.

b Les dispositions législatives qui sont les plus pertinentes à la présente affaire sont l'alinéa 8(1)*a* [mod. par DORS/85-1038, art. 3], le paragraphe 9(1) et l'alinéa 11(1)*b* du *Règlement sur l'immigration de 1978*, modifié.

c À l'appui de la demande, on a déposé deux affidavits souscrits respectivement le 2 janvier 1990 et le 5 juin 1990 par Kelly Chee Chu Wong, sœur et répondante du requérant, ainsi qu'un affidavit signé le 3 janvier 1990 par Victor Rempel. La partie adverse a déposé l'affidavit que Douglas R. Haaland, spécialiste en programmes de l'intimité, a souscrit le 17 avril 1990 pour identifier le dossier du requérant, ainsi que l'affidavit de l'agent des visas, Richard B. Thornton, signé le 16 mai 1990.

Voici ce que déclare M. Rempel aux paragraphes 5 et 6 de son affidavit:

f [TRADUCTION] 5. Je crois comprendre que M. Fong possède plus de dix années d'expérience dans la production et la confection de vêtements de dessus et de vêtements connexes. Lorsque je l'ai rencontré à Hong Kong, il m'a indiqué qu'il travaillait en ce moment sur des vêtements pour un autre fabricant de vêtements de ski qui vend ses produits en Alberta et ailleurs dans l'Ouest canadien. J'étais extrêmement intéressé par l'expérience dont il faisait preuve.

g 6. Je crois sincèrement que le bureau du Commissariat du Canada à Hong Kong n'a pas suffisamment approfondi l'expérience connexe à laquelle je me suis intéressé au cours de mon entrevue avec M. Fong. Comme il avait dix années d'expérience dans l'industrie de la fabrication de vêtements de ski, j'ai évalué les aptitudes de M. Fong et j'en suis venu à la conclusion qu'il possédait les qualités requises pour recevoir une formation à l'égard du poste pour lequel il possédait déjà une vaste expérience.

i Dans son second affidavit, déposé comme pièce 1, Kelly Chee Chu Wong se contente d'identifier la lettre datée du 19 mai 1990 qui est jointe à son affidavit et que lui a envoyée l'employeur actuel du requérant, Single Hearted Garment Co., Ltd., pour confirmer la nature des responsabilités actuelles du requérant comme confectionneur de

extolling his capabilities, and showing in particular that he was "in charge of forty workers in one production line". Counsel for the respondent raises the objection that the information contained therein is irrelevant for purposes of this proceeding in which the issue is simply to determine whether the visa officer erred on the basis of the information that was before him. The same thing could probably be said of the other affidavits, but they are at least illustrative of what is actually at stake and I propose to consider them in that context.

Also forming part of the record is the applicant's employment summary, which is in the same category as the affidavits sworn after the fact. This summary shows an impressive 20 years' experience in the garment industry from the commencement of his apprenticeship in 1968, following graduation from high school in Hong Kong. For the years 1978 to 1980, the applicant indicates that he operated his own sewing business with 16 operators and that he designed his own clothing layouts and patterns.

It must be remembered that the affidavit of the visa officer, Mr. Thornton, was made and sworn some nine months or more after the interview conducted on July 24, 1989. Respondent's counsel asserts that the affidavit was based on a computer printout of the affiant's interview notes, but there is no evidence of that nor does the affidavit so state. Consequently, the affidavit must be viewed with some circumspection, apart from its self-serving tenor. With that qualification, the most relevant portions of the Thornton affidavit are paragraphs 4, 5, 6 and 7, which read:

4. To determine whether Mr. Fong could meet the requirements of the position, I questioned him on his past and present employment duties. He confirmed the information given on his written application for permanent residence in Canada (IMM8) that he had worked from 1978-1986 as a self-employed sewer, and from 1986 to the date of the interview as a sample maker with the Single Hearted Garment Co. Ltd. He also produced a letter of reference signed by a director of that company attesting to his employment as a sample maker. Mr. Fong made no mention in his answers to my questions of having worked for at least 10 years on a production line for a clothing manufacturer, or of having

modèles, pour vanter ses aptitudes, et notamment pour préciser qu'il [TRADUCTION] «dirige quarante ouvriers d'une chaîne de production». L'avocate de l'intimé objecte que les renseignements que contient cette lettre sont sans incidence sur le présent débat, qui porte simplement sur la question de savoir si l'agent des visas a commis une erreur, compte tenu des renseignements qui avaient été portés à sa connaissance. On pourrait probablement dire la même chose des autres affidavits, mais ils servent à tout le moins à illustrer ce qui est effectivement en jeu, et je me propose de les examiner sous cet angle.

On a également versé au dossier le curriculum vitae du requérant, qui fait partie de la même catégorie que les affidavits qui ont été signés après coup. Le curriculum vitae indique que le requérant possède une expérience impressionnante de vingt années dans l'industrie du vêtement depuis qu'il a commencé son apprentissage en 1968, après avoir obtenu son diplôme de fins d'études secondaires à Hong Kong. Entre 1978 et 1980, le requérant déclare qu'il a exploité son propre atelier de couture avec 16 ouvriers et qu'il dessinait ses propres ébauches et patrons de vêtements.

Il faut se rappeler que l'affidavit de l'agent des visas, M. Thornton, a été rédigé et signé quelque neuf mois après l'entrevue menée le 24 juillet 1989. L'avocate de l'intimé affirme que l'affidavit était basé sur un document en clair des notes d'entrevue du déposant, mais cela n'est appuyé par aucune preuve et n'est pas déclaré dans l'affidavit. En conséquence, il convient d'aborder l'affidavit avec une certaine circumspection, sans parler de son caractère intéressé. Avec cette réserve, les passages les plus pertinents de l'affidavit de M. Thornton sont les paragraphes 4, 5, 6 et 7, dont voici le libellé:

[TRADUCTION] 4. Pour déterminer s'il pouvait répondre aux exigences du poste, j'ai interrogé M. Fong sur ses fonctions professionnelles présentes et passées. Il a confirmé les renseignements relatés dans sa demande écrite de résidence permanente au Canada (IMM8) suivant lesquels il avait travaillé à son compte de 1978 à 1986 comme coureur, et qu'entre 1986 et la date de l'entrevue, il avait travaillé comme confectionneur de modèles chez Single Hearted Garment Co., Ltd. Il a également produit une lettre de recommandation signée par un administrateur de cette compagnie attestant qu'il avait travaillé comme confectionneur de modèles. Dans ses réponses à mes questions, M. Fong n'a pas mentionné qu'il avait travaillé pendant au moins dix ans sur la chaîne de production d'un fabricant de vêtements, ni

- any experience in the supervision and instruction of staff on a production line.
5. As is my standard practice in all situations where refusal of an application appears likely or possible, I asked Mr. Fong at the conclusion of my questioning whether there was any other information relevant to his case that we had not covered and which he would wish to add for my consideration. To the best of my recollection, Mr. Fong mentioned at that time the presence of several family members in Canada and expressed a wish to join them. Again, to the best of my recollection, Mr. Fong did not avail himself of this opportunity to inform me as to any other information relevant to his employment background, training or skills not previously covered in my questioning or elsewhere in his application.
6. In reaching a decision to refuse Mr. Fong's case, I took into account that he had not proved that he had 10 years of experience on a production line with a clothing manufacturer (having only shown 3 years of any kind of employment with a clothing manufacturer) or that he had any experience in the supervision and instruction of staff on a production line. Knowledge of the local garment industry gained through previous interviewing experience and consultation with local experts indicates that the functions of a sample maker and those of a production line manager are separate and distinct—indeed, they appear at virtually opposite ends of the garment making process. Sample makers are not normally involved with production line activities—and vice versa. Further, the salary being paid to Mr. Fong of \$4,000 HK per month (approximately \$620 CDN) is not commensurate with local pay scales in the garment business for supervisory or managerial positions. Finally, none of the responsibilities outlined by Mr. Fong matched with those appearing in the CCDO description of production line manager to be found in Volume 1 of the CCDO manual at paragraph 1143-114; nor does he meet the training and entry requirements for such, which are outlined in Volume 2 of the CCDO as including “secondary school graduation” (Mr. Fong has completed 8 years of schooling) and “ten years of experience, supplemented by part-time or full-time courses in the speciality . . .” (Mr. Fong has neither).
7. After consideration of the foregoing, I concluded that Mr. Fong had shown neither the direct nor related employment experience to indicate that he could meet the requirements of the job offer as set out on the EMP 2151. He was therefore awarded 0 units under Factor 3 of Schedule I to the *Immigration Regulations*—and refused pursuant to the provisions of R11(1) of the *Immigration Regulations* which state that a visa officer may base a refusal upon an award of 0 units for the experience factor (item 3 of column 1 to Schedule I of the Regulations). The total number of units an applicant may be awarded pursuant to other factors set forth in Schedule I in no way fetters an officer's ability to base a refusal on the failure to compile [*sic*] with R11(1).
- qu'il avait de l'expérience en surveillance et direction de personnel de chaîne de production.
5. Comme je le fais toujours lorsque le rejet de la demande paraît possible ou probable, j'ai, à la fin de mon interrogatoire, demandé à M. Fong s'il y avait d'autres renseignements pertinents à son dossier que nous n'avions pas abordés et dont il voulait que je tienne compte. Autant qu'il m'en souviennne, M. Fong a alors déclaré que plusieurs membres de sa famille se trouvaient au Canada et qu'il désirait les rejoindre. À nouveau, autant qu'il m'en souviennne, M. Fong n'en a pas profité pour me communiquer d'autres renseignements utiles concernant ses antécédents professionnels, sa formation ou ses aptitudes qui n'avaient pas déjà été abordés dans mes questions ou ailleurs dans sa demande.
6. Pour décider de rejeter la demande de M. Fong, j'ai tenu compte du fait qu'il n'avait pas prouvé qu'il avait dix années d'expérience de travail sur une chaîne de production chez un fabricant de vêtements (n'ayant justifié que de trois années de travail de tout genre chez un fabricant de vêtements) ou qu'il avait de l'expérience en surveillance et direction de personnel de chaînes de production. Les connaissances que j'ai acquises au sujet de l'industrie locale du vêtement au cours d'interrogatoires antérieurs et de consultations d'experts locaux m'enseignent que les fonctions de confectionneur de modèles et celles de directeur de chaîne de production sont distinctes—de fait, elles semblent se situer aux deux extrémités du processus de fabrication des vêtements. Les confectionneurs de modèles n'interviennent normalement pas dans les activités de la chaîne de production—et vice versa. De plus, le salaire de 4 000 HK par mois (environ 620 \$ CAN) que touche M. Fong n'est pas comparable aux échelles salariales locales de l'industrie du vêtement pour les postes de contremaîtres ou de cadres. Finalement, aucune des responsabilités décrites par M. Fong ne correspond à celles qui figurent dans la description que la CCDO donne du poste de directeur de chaîne de production au numéro 1143-114 du volume 1 du manuel de la CCDO; il ne satisfait pas non plus aux exigences de formation et d'admissibilité de ce poste qui sont exposées au volume 2 de la CCDO, à savoir, posséder un «diplôme de fin d'études secondaires» (M. Fong a huit années de scolarité) et «dix ans d'expérience complétées par des cours à temps plein ou à temps partiel dans le domaine de leur spécialité . . . » (M. Fong n'a ni l'un ni l'autre).
7. Compte tenu de ce qui précède, j'en suis venu à la conclusion que M. Fong n'avait pas démontré qu'il possédait de l'expérience professionnelle directe ou connexe permettant de penser qu'il pouvait satisfaire aux exigences de l'offre d'emploi énoncées au EMP 2151. On ne lui a donc accordé aucun point d'appréciation pour le troisième facteur prévu à l'annexe I du *Règlement sur l'immigration*. Sa demande a été refusée en vertu du paragraphe 11(1) du *Règlement sur l'immigration*, qui déclare que l'agent des visas accordé aucun point d'appréciation pour le fait qu'aucun point d'appréciation n'a été attribué pour le facteur de l'expérience (article 3 de la colonne 1 de l'annexe I du Règlement). Le chiffre total de points d'appréciation qu'un requérant peut se voir attribuer pour les autres facteurs prévus à l'annexe I n'empêche aucunement l'agent de fonder un rejet sur le fait que le requérant ne respecte pas le paragraphe 11(1) du Règlement.

Applicant's counsel makes the point that there is no evidence of Mr. Thornton's interview notes, contrary to the usual practice. He lays particular stress on the fact that there is no indication whether the visa officer considered the applicant's related experience in order to determine whether it matched the experience required under the job offer and the accompanying CCDO classification. Counsel refers to an article entitled "Conundrum: Immigration Selection—Occupational and Experience Factors", by C. L. Rotenberg, Q.C., appearing at 6 Imm. L.R. (2d) 24 *et seq.*, which refers to the Policy Memorandum of Employment and Immigration Canada in reference to the assessment of experience and occupational demand factors in column 1 of Schedule I to the *Immigration Regulations, 1978*, and particularly the characterization of Type III appearing in the Policy Memorandum, which reads:

TYPE III The applicant has not performed the full spectrum of duties, but has nonetheless carried out some portion of the duties in the 'eligible' occupation. This argument implies that occupations may be broken down into major characteristics, e.g., some pharmacists may qualify as pharmaceutical representatives.

Applicant's counsel makes the point that the Type III analysis is a direction from the Minister to visa officers that they must look beyond titles in determining whether an applicant has the overall experience related to the position for which he claims to be qualified. According to him, the only thing we are left with in the present case is Mr. Thornton's conclusion that a sample maker is not a production line manager, and therefore lacks the requisite experience. Taking everything into account, applicant's counsel submits that the interviewing officer erred in law by refusing or neglecting to break down the constituent elements of each of the jobs indicated by the applicant in his work history and taking the same into consideration when analyzing the production line job with a view to determining whether the applicant fitted the requirements. In his submission, the failure to do so resulted in a "0" assessment, and constituted error in law.

L'avocat du requérant souligne que, contrairement à ce qui se produit habituellement, l'entrevue de M. Thornton n'a pas été consignée par écrit. Il insiste particulièrement sur le fait que rien ne permet de savoir si l'agent des visas a tenu compte de l'expérience connexe du requérant pour déterminer si elle correspondait à l'expérience exigée dans l'offre d'emploi et la classification correspondante de la CCDP. L'avocat a cité un article de M^c C. L. Rotenberg, c.r., intitulé «Conundrum: Immigration Selection—Occupational and Experience Factors», publié dans 6 Imm. L.R. (2d) 24, dans lequel l'auteur se reporte à un énoncé de principe d'Emploi et Immigration Canada relatif à l'appréciation des facteurs de l'expérience et de la demande dans la profession qui sont prévus à la colonne 1 de l'annexe I du *Règlement sur l'immigration de 1978*, et particulièrement à la qualification de la catégorie III figurant dans l'exposé de principe, dont nous reproduisons le texte:

[TRADUCTION] CATÉGORIE III Le requérant n'a pas accompli toute la gamme des fonctions, mais a néanmoins exécuté une certaine partie des fonctions de la profession «admissible». Ce raisonnement implique que les professions peuvent être décomposées selon leurs caractéristiques principales: ainsi, certains pharmaciens peuvent répondre aux conditions exigées pour les représentants pharmaceutiques.

L'avocat du requérant souligne que l'analyse de la catégorie III est une directive par laquelle le ministre indique aux agents des visas qu'ils doivent aller au-delà des appellations pour déterminer si le requérant possède l'expérience globale se rapportant au poste pour lequel il prétend posséder les qualités requises. À son avis, la seule chose qu'il nous reste dans le cas qui nous occupe est la conclusion de M. Thornton suivant laquelle un confectionneur de modèles n'est pas un directeur de chaîne de production et qu'il ne possède donc pas l'expérience requise. Il prétend que si l'on tient compte de tous les éléments, le préposé à l'entrevue a commis une erreur de droit en refusant ou en négligeant de décomposer les éléments constitutifs de chacun des emplois signalés par le requérant dans ses antécédents professionnels et d'en tenir compte en analysant le poste de directeur de chaîne de production en vue de déterminer si le requérant répondait aux exigences. À son avis, en ne tenant pas compte de ces facteurs, l'agent n'a accordé aucun point d'appréciation au requérant, ce qui constitue une erreur de droit.

Alternatively, applicant's counsel submits that the visa officer's failure to take into consideration the different job functions which the applicant performed during his entire working life in the garment industry for the purpose of assessing his job related experience amounted to a breach of the duty of fairness. He makes the further submission that there was a duty incumbent on the visa officer, once the matter of job experience had become critical to the success or failure of the application, to point the path of direction by appropriate questions, especially by reason of the applicant's language difficulty. As he put it, simply to ask if the applicant had anything further to add is another glaring breach of the duty of fairness.

Counsel for the respondent starts with the proposition that the onus rests squarely on the applicant to satisfy the visa officer that he met the selection standards established by the Regulations for purposes of determining his admissibility, by virtue of section 6 of the *Immigration Act, 1976* [S.C. 1976-77, c. 52]. Counsel contends that there is nothing to indicate that the visa officer, Mr. Thornton, failed to consider all the evidence before him in relation to the applicant's intended occupation. In her submission, what applicant's counsel is simply asking is that I substitute my opinion of the appropriate experience assessment for that of the visa officer's, contrary to the principles of *Fung v. Minister of Employment and Immigration* (1989), 27 F.T.R. 182 (F.C.T.D.) and *Wang (L.) v. Minister of Employment and Immigration* (1988), 23 F.T.R. 257 (F.C.T.D.). As to the absence of interview notes, counsel's explanation is that these were contained in a computer printout which was not generated as part of the relevant file material. Finally, respondent's counsel stresses again that there is no evidence of any failure on the part of the visa officer to make a proper assessment of the experience factor, nor is there anything indicative of a breach of the duty of fairness.

The whole issue, as it seems to me, comes down to this: whether the visa officer erred in law in the manner in which he conducted his interview by failing to delve sufficiently into the applicant's related experience in making a "0" assessment in

À titre subsidiaire, l'avocat du requérant prétend qu'en ne tenant pas compte, dans son appréciation de l'expérience professionnelle connexe du requérant, des différentes fonctions professionnelles qu'il avait exercées au cours de toutes les années où il a travaillé dans l'industrie du vêtement, l'agent des visas a manqué à son obligation d'agir avec équité. L'avocat affirme en outre que dès que la question de l'expérience professionnelle est devenue cruciale pour le succès ou l'échec de la demande, il incombait à l'agent des visas d'orienter l'entrevue en posant des questions en conséquence, spécialement eu égard aux difficultés linguistiques du requérant. Pour reprendre ses termes, le fait de se contenter de demander au requérant s'il avait quelque chose à ajouter est un autre manquement flagrant à l'obligation d'agir avec équité.

L'avocate de l'intimé part du principe qu'aux termes de l'article 6 de la *Loi sur l'immigration de 1976* [S.C. 1976-77, chap. 52], il incombait carrément au requérant de convaincre l'agent des visas qu'il satisfaisait aux normes réglementaires de sélection visant à déterminer son admissibilité. L'avocate affirme que rien ne permet de penser que l'agent des visas, M. Thornton, n'a pas tenu compte de tous les éléments de preuve dont il disposait relativement à la profession envisagée du requérant. Elle affirme que l'avocat du requérant me demande simplement de substituer mon opinion sur la juste appréciation de l'expérience à celle de l'agent des visas, contrairement aux principes dégagés dans les jugements *Fung c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration* (1989), 27 F.T.R. 182 (C.F. 1^{re} inst.) et *Wang (L.) c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration* (1988), 23 F.T.R. 257 (C.F. 1^{re} inst.). Quant à l'absence de notes d'entrevue, l'avocate a expliqué qu'elles étaient contenues dans un document imprimé qui n'a pas été ajouté aux pièces pertinentes du dossier. Finalement, l'avocate de l'intimé souligne une fois de plus que rien ne permet de penser que l'agent des visas n'a pas bien apprécié le facteur de l'expérience ou qu'il a manqué à son obligation d'agir avec équité.

Il me semble que tout le débat se ramène à la question de savoir si l'agent des visas a commis une erreur de droit dans la manière dont il a mené l'entrevue, en n'approfondissant pas suffisamment son examen de l'expérience connexe du requérant

respect thereof or, failing that, whether there was some breach of a duty of fairness.

In both the *Fung* and *Wang* cases, *supra*, the applicants failed to convince the visa officers that they had the necessary experience in the intended occupation, after a thoroughgoing investigation and evaluation of all pertinent factors. Indeed, in both of these cases the visa officers fairly apprised the applicants of the specific deficiencies in respect of the intended occupations, and afforded them ample opportunity to respond thereto.

In *Hajariwala v. Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 2 F.C. 79 (T.D.), the applicant was successful in obtaining *certiorari* quashing refusal of his request for permanent residence and *mandamus* directing that the application be reconsidered according to law on the grounds of the visa officer's error in law in failing to assess alternate work experience in relation to the intended occupation and breach of a duty of fairness to afford an opportunity to provide information in support of current experience in each included occupation. Jerome A.C.J. stated the following rationale for the decision at pages 86-87:

As the [visa] officer stated in the letter received by the applicant:

I do not believe that your various responsibilities can be broken down into separate components for the purposes of awarding you units of assessment for experience in your alternative intended occupation

Such an interpretation is a clear error of law. The Regulations permit the applicant to be assessed in "an occupation". The factors listed in column I of Schedule I require that the experience of the applicant be assessed with regard to his intended occupation. There is no reason why the actual experience and time spent in each of the various responsibilities in an occupation cannot be broken down to award units of assessment for experience in intended occupations

I should also add that as a matter of fairness the record should show that the applicant was given the opportunity to

pour n'accorder aucun point d'appréciation à ce chapitre ou, dans le cas contraire, s'il a manqué à son obligation d'agir avec équité.

Tant dans l'affaire *Fung* que dans l'affaire *Wang*, les requérants n'avaient pas réussi à convaincre les agents des visas qu'ils possédaient l'expérience nécessaire pour la profession envisagée, après un examen et une évaluation approfondis de tous les facteurs pertinents. De fait, dans ces deux affaires, les agents des visas avaient équitablement signalé aux requérants les lacunes précises que leur dossier présentait en ce qui concernait les professions envisagées et ils leur avaient donné amplement l'occasion de réagir.

Dans le jugement *Hajariwala c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 2 C.F. 79 (1^{re} inst.), le requérant a réussi à obtenir un bref de *certiorari* annulant le rejet de sa demande de résidence permanente et un bref de *mandamus* ordonnant que la demande soit réexaminée conformément à la loi au motif que l'agent des visas avait commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'expérience connexe que le requérant avait acquise dans d'autres professions par rapport à la profession qu'il entendait exercer, et en raison du manquement à l'obligation d'agir avec équité que l'agent avait commis en n'offrant pas au requérant la possibilité de présenter des renseignements faisant valoir l'expérience qu'il possédait actuellement à l'égard de chacune des professions comprises. Le juge en chef adjoint Jerome a exposé dans les termes suivants le fondement de sa décision aux pages 86 et 87:

Comme l'a déclaré l'officier [des visas] dans la lettre reçue par le requérant:

[TRADUCTION] Je ne crois pas que vos diverses responsabilités puissent être divisées en des composants distincts pour vous valoir des points d'appréciation au titre de l'expérience à l'égard des professions que vous envisagez subsidiairement

Une telle interprétation est clairement entachée d'une erreur de droit. Le Règlement permet au requérant d'être évalué dans «une profession». Les facteurs énumérés dans la colonne I de l'annexe I exigent que l'expérience du requérant soit évaluée à l'égard de la profession qu'il entend exercer. Il n'y a aucune raison pour laquelle l'expérience effectivement acquise à l'égard des diverses responsabilités d'une profession et le temps effectivement passé à s'acquitter de telles responsabilités ne pourraient être divisés de façon à accorder des points d'appréciation au titre de l'expérience dans les professions projetées

Je devrais également ajouter que l'équité exige que le dossier comporte l'indication que le requérant s'est vu offrir la possibi-

provide information in support of his current experience in each included occupation. The record must equally indicate reasons which support the visa officer's assignment of a specific experience rating to the included occupations or reasons which support the refusal to do so.

In my view, there is no cogent evidence in the present case that the visa officer went beyond the intended job description of production line manager and the CCDO definition thereof and directed a specific line of questioning as to the applicant's actual work experience in the garment industry broken down into its constituent elements for the purpose of making an appropriate assessment with respect to their adaptability or transferability to the intended occupation. It is apparent from Mr. Thornton's affidavit that he made no attempt to do this. In my opinion, his failure to do so constituted an error in law. I am also of the opinion that the visa officer committed a breach of the duty of fairness by his failure to afford the applicant an adequate opportunity to answer the specific case against him on the issue of related experience *vis-à-vis* the job offer of production line manager, which could have been done and should have been done by an appropriate line of questioning, once it became apparent that the application for permanent residence was likely to fail on that score. This was the course followed by the visa officers in the *Fung* and *Wang* cases.

In the present case, Mr. Thornton chose to follow a different path. According to his standard practice in that situation, as deposed in paragraph 5 of his affidavit, he asked the applicant if there was any other information relevant to the case that had not been covered and which he might wish to add for the officer's consideration. According to the affiant's recollection, the matters mentioned by the applicant were not at all responsive to the critical issue. It is small wonder, in view of the language difficulty, despite the presence of the interpreter, and the general, rambling nature of the question, if it could even be called that.

In the case of *In re H. K. (An Infant)*, [1967] 2 Q.B. 617, Lord Parker C.J. said, at page 630:

... I doubt whether it can be said that the immigration authorities are acting in a judicial or quasi-judicial capacity as

lité de présenter des informations faisant valoir l'expérience qu'il possède actuellement à l'égard de chacune des professions comprises. Le dossier doit également indiquer les motifs appuyant l'attribution par l'agent des visas d'une appréciation particulière au titre de l'expérience à l'égard d'une profession comprise ou les motifs appuyant le refus de ce faire.

À mon avis, il n'y a pas de preuve convaincante en l'espèce pour démontrer que l'agent des visas est allé au-delà de la description de la profession envisagée de directeur de chaîne de production et de la définition que la CCDO en donne et qu'il a orienté de façon précise ses questions sur l'expérience réelle de travail du requérant dans l'industrie du vêtement en la décomposant selon ses éléments constitutifs dans le but de bien évaluer la possibilité de les adapter et de les appliquer à la profession envisagée. Il ressort à l'évidence de son affidavit que M. Thornton n'a pas fait cet effort. À mon avis, son refus de le faire constituait une erreur de droit. Je suis également d'avis que l'agent des visas a manqué à son obligation d'agir avec équité en n'accordant pas au requérant une possibilité suffisante de répondre aux allégations précises formulées contre lui sur la question de l'expérience connexe par rapport à l'offre d'emploi de directeur de chaîne de production, ce qu'il aurait pu et aurait dû faire en orientant comme il se doit ses questions lorsqu'il est devenu évident que la demande de résidence permanente échouerait probablement à ce chapitre. C'est l'attitude qu'ont adoptée les agents des visas dans les affaires *Fung* et *Wang*.

En l'espèce, M. Thornton a décidé de suivre une autre voie. Conformément à sa façon habituelle d'agir en pareil cas, il a, comme il l'a déclaré au paragraphe 5 de son affidavit, demandé au requérant s'il voulait ajouter d'autres renseignements utiles à l'affaire qui n'avaient pas été abordés et dont il voulait que l'agent tienne compte. Autant que le déposant s'en souvienne, les questions mentionnées par le requérant n'avaient rien à voir avec la question cruciale. Cela n'est pas étonnant, vu la difficulté linguistique, malgré la présence d'un interprète, et le caractère général et vide de sens de la question, si on peut même la qualifier ainsi.

Dans l'arrêt *In re H. K. (An Infant)*, [1967] 2 Q.B. 617, le juge en chef Parker a déclaré, à la page 630:

[TRADUCTION] ... Je doute qu'on puisse dire que les autorités de l'immigration agissent à titre judiciaire ou quasi judiciaire,

those terms are generally understood. But at the same time, I myself think that even if an immigration officer is not in a judicial or quasi-judicial capacity, he must at any rate give the immigrant an opportunity of satisfying him of the matters in the subsection, and for that purpose let the immigrant know what his immediate impression is so that the immigrant can disabuse him. That is not, as I see it, a question of acting or being required to act judicially, but of being required to act fairly.

Incidentally, this case was but one of the many authorities referred to by Dickson J. (later Chief Justice of Canada) in his classic judgment in *Martineau v. Matsqui Institution Disciplinary Board*, [1980] 1 S.C.R. 602, regarding the availability of *certiorari* as a general remedy for failure by administrative decision-makers to exercise the duty of fairness.

Applying the principle of *In re H. K. (An Infant)*, *supra*, to the facts of the present case, I find that there was a further breach of the duty of fairness in the failure of the visa officer to apprise the applicant by appropriate questions of his immediate impression regarding the deficiency of proof of intended and related employment and the likely consequences thereof in order to afford the applicant some opportunity of disabusing the former's mind of that crucial impression.

For these reasons, the applicant's motion must succeed. Accordingly, an order will go for *certiorari* to quash the visa officer's decision of July 26, 1989, and for *mandamus* requiring the respondent to consider the application for permanent residence according to the relevant provisions of the *Immigration Act, 1976*, and the *Immigration Regulations, 1978*. The applicant is entitled to his costs of the motion.

au sens où ces termes sont généralement employés. Mais par ailleurs j'estime personnellement que même si un agent d'immigration n'agit pas à titre judiciaire ou quasi judiciaire, il doit quand même accorder au requérant l'occasion de le convaincre de l'existence des éléments mentionnés au paragraphe et, à cette fin, faire connaître sa première impression à l'immigrant pour que ce dernier puisse le détromper. Il ne s'agit pas, à mon sens, d'agir ou d'être obligé d'agir à titre judiciaire, mais d'être tenu d'agir équitablement.

Entre parenthèses, cette décision est l'un des nombreux précédents que le juge Dickson (qui n'était pas encore juge en chef du Canada) a cités dans le jugement classique qu'il a rendu dans l'affaire *Martineau c. Comité de discipline de l'Institution Matsqui*, [1980] 1 R.C.S. 602, au sujet du recours au *certiorari* comme réparation générale à l'égard du défaut des instances décisionnelles administratives de respecter leur obligation d'agir équitablement.

Appliquant le principe posé dans l'arrêt *In re H. K. (An Infant)*, précité, aux faits de la présente affaire, je conclus que l'agent des visas a également manqué à son obligation d'agir équitablement en ne faisant pas connaître au requérant, au moyen de questions appropriées, sa première impression au sujet de l'insuffisance des éléments de preuve concernant l'emploi envisagé et les emplois connexes et en ne lui expliquant pas les conséquences qui pouvaient probablement en découler. En agissant ainsi, l'agent n'a pas donné au requérant la possibilité de le détromper de cette impression cruciale.

Par ces motifs, la requête doit être accueillie. En conséquence, la Cour prononcera une ordonnance de bref de *certiorari* annulant la décision du 26 juillet 1989 de l'agent des visas et une ordonnance de bref de *mandamus* ordonnant à l'intimé d'examiner la demande de résidence permanente conformément aux dispositions pertinentes de la *Loi sur l'immigration de 1976* et du *Règlement sur l'immigration de 1978*. Le requérant a droit aux dépens de la requête.