

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20210106

Dossier : T-1427-19

Référence : 2021 CF 16

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 6 janvier 2021

En présence de monsieur le juge Brown

ENTRE :

CHRISTOPHER FRANK ERNST

demandeur

et

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS

I. La nature de l'espèce

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire visant une décision [la décision] rendue le 25 juillet 2019 par la Commission canadienne des droits de la personne

[la Commission]. La Commission a rejeté la plainte du demandeur [la plainte] selon laquelle son employeur, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada [le CN], avait fait preuve de discrimination à son égard en mettant fin à son emploi en raison de sa situation familiale, en

violation de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 [la Loi]. Le demandeur a en outre formulé une allégation de discrimination connexe à son égard à l'encontre de son employeur, au motif que le CN avait fait enquête à son égard et lui avait imputé des points d'inaptitude supplémentaires parce qu'il avait demandé des mesures d'accommodement dont il avait besoin pour s'occuper de ses enfants du fait de sa situation de famille.

II. Les faits

[2] Le demandeur a occupé l'emploi de mécanicien de locomotive au CN du 20 août 2007 au 26 septembre 2016, date à laquelle il a été congédié. L'épouse du demandeur occupait également l'emploi de mécanicienne de locomotive au CN au moment du congédiement du demandeur.

[3] Le lieu de travail du demandeur et de son épouse était situé à Grande Cache, en Alberta, tandis qu'ils habitaient à environ deux heures de là, à Grand Prairie, en Alberta. Le demandeur a déclaré qu'il travaillait les samedis et dimanches et qu'il était en disponibilité les lundis, alors que son épouse travaillait chaque un lundi sur deux, mardi et mercredi. Lorsque les quarts de travail du demandeur et de son épouse se chevauchaient, ils engageaient une fournisseuse de soins qui s'occupait de leurs deux jeunes enfants du dimanche soir au mardi matin.

[4] Cet arrangement a fonctionné pendant un an, jusqu'à ce que la fournisseuse de soins annonce au demandeur et à son épouse, [TRADUCTION] « à court préavis », qu'elle ne leur fournirait plus ses services. Le demandeur a tenté de trouver une personne de remplacement au

pied levé, mais n'a pas réussi à obtenir un service de garde d'enfant pour la période allant du dimanche 4 septembre 2016 en soirée au mardi 6 septembre 2016 en matinée.

[5] Le demandeur a déclaré avoir communiqué avec son chef de quart [le chef], le samedi 3 septembre 2016, pour l'informer qu'il ne serait pas en mesure de se présenter au travail le lundi 5 septembre 2016. Le demandeur a demandé s'il pouvait prendre un congé d'une journée à même ses heures accumulées ou qu'on lui accorde une autorisation d'absence en raison d'une urgence familiale. Le chef a refusé au motif d'un trop court préavis et qu'il avait [TRADUCTION] « eu des ennuis » antérieurement parce qu'il avait accordé des mesures d'accommodement à d'autres employés aux prises avec de semblables responsabilités en matière de garde d'enfants.

[6] Le demandeur a insisté auprès de son chef afin qu'il accepte sa demande. Celui-ci a déclaré [TRADUCTION] qu'« il ne pouvait rien promettre ». Le demandeur a obtenu les coordonnées du gestionnaire de son chef, mais n'a toutefois pas réussi à le joindre.

[7] Le demandeur a déclaré avoir communiqué avec le Service de gestion des présences du CN le lundi 5 septembre 2016 pour prendre congé pour la journée. On lui a fait savoir [TRADUCTION] qu'« il ne pouvait pas prendre congé, parce que le fait de ne pas être en mesure d'obtenir des services de garde d'enfants ne constituait pas une urgence familiale ». Le demandeur a déclaré avoir communiqué de nouveau avec son chef pour lui demander des mesures d'accommodement, mais qu'il avait une fois de plus essuyé un refus.

[8] Le demandeur ne s'est pas présenté au travail le lundi 5 septembre 2016.

[9] Le CN utilise le système de mesures disciplinaires progressives de Brown and Beatty pour évaluer les sanctions disciplinaires à imposer aux employés ou les points d'inaptitude à leur imputer. Selon ce système, lorsqu'un employé du CN atteint le plateau des 60 points d'inaptitude, il est congédié d'office.

[10] Le 10 septembre 2016, le CN a entrepris une enquête sur le demandeur pour cause [TRADUCTION] d'« abandon d'affectation » le lundi 5 septembre 2016. Je désignerai cette question comme étant « la question de la garde d'enfants ».

[11] Le CN a, du même coup, également entrepris une enquête sur le demandeur pour cause d'omission d'avoir présenté un billet de médecin à l'appui d'absences antérieures deux mois plus tôt, soit les 15 et 16 juillet 2016. Je désignerai cette situation comme étant la « la question des absences ».

[12] Le demandeur a communiqué avec son représentant [le représentant local] à Unifor [le syndicat] pour présenter au CN un plan d'accommodement prévoyant la baisse de son niveau d'ancienneté. Le représentant local a dit qu'il rédigerait une proposition en ce sens et la soumettrait au CN, ce qu'il n'a jamais fait. Je souligne que la date précise de cette communication n'apparaît pas dans le dossier.

[13] Le 26 septembre 2016, le CN a imputé 25 points d'inaptitude au demandeur pour la question de la garde d'enfants, soit pour « abandon d'affectation » le lundi 5 septembre 2016.

[14] Le même jour, le CN a imputé 20 points d'inaptitude supplémentaires au demandeur pour la question des absences de juillet pour défaut d'avoir présenté un billet de médecin à l'appui de ses absences survenues deux mois plus tôt, soit les 15 et 16 juillet 2016.

[15] Préalablement à ces deux imputations, le demandeur cumulait 55 points d'inaptitude. Le demandeur avait déjà fait l'objet d'une suspension qui [TRADUCTION] « du point de vue d'un arbitre, est semblable à un accord de la dernière chance et constitue habituellement une solution de rechange au congédiement ».

[16] À la suite des deux imputations supplémentaires de points d'inaptitude, le nombre total de points d'inaptitude du demandeur a atteint 100, ce qui est bien supérieur au seuil de 60 points. Le CN a congédié le demandeur le même jour, soit le 26 septembre 2016.

[17] Le 6 octobre 2016, le syndicat du demandeur a déposé des griefs relativement à l'imputation de 20 points d'inaptitude pour la question des absences et à l'imputation de 25 points pour la question de la garde d'enfants.

[18] Le 10 mai 2017, le syndicat a abandonné les griefs du demandeur sans les avoir soumis à l'arbitrage, car selon lui, [TRADUCTION] « le syndicat ne pouvait invoquer aucun facteur atténuant à l'appui d'une explication raisonnable des actions [du demandeur] ».

[19] Sauf indication contraire, ce qui précède est tiré du rapport [le rapport] d'une enquêteuse de la Commission [l'enquêteuse].

[20] Le CN a ultérieurement annulé les 25 points d'inaptitude liés à la question de la discrimination relative à la garde d'enfants, après que le demandeur eut déposé sa plainte à la Commission. À cet égard, le CN a déclaré à l'enquêteuse, dans sa réponse écrite à la plainte, que les points imputés relativement à la question de la garde d'enfants avaient été supprimés [TRADUCTION] « en date du 2 février 2018 ». Par ailleurs, le représentant régional du syndicat, M. Shore [le représentant régional], a déclaré que ces points d'inaptitude avaient été supprimés le 19 octobre 2016. M. Shore n'étant pas un employé du CN, il n'est pas clair en vertu de quel pouvoir, le cas échéant, il pouvait contredire la défenderesse à cet égard.

III. La décision faisant l'objet du contrôle

[21] Le demandeur a déposé sa plainte au titre de la Loi le ou vers le 17 mars 2017. Il a allégué que le CN avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison de sa situation de famille, en contravention à l'égard de l'article 7 de la Loi :

Emploi	Employment
7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :	7 It is a discriminatory practice, directly or indirectly,
a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;	(a) to refuse to employ or continue to employ any individual, or
b) de le défavoriser en cours d'emploi.	(b) in the course of employment, to

differentiate adversely in
relation to an employee,

on a prohibited ground of
discrimination

...

...

Motifs de distinction illicite

**Prohibited grounds of
discrimination**

3 (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience.

3 (1) For all purposes of this Act, the prohibited grounds of discrimination are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.

[Je souligne.]

[Emphasis added.]

[22] La Cour d'appel fédérale a confirmé que le motif de distinction illicite de la « situation de famille » prévu par la Loi comprend les obligations parentales, telles que les obligations en matière de garde d'enfants : *Canada (Procureur général) c Johnstone*, 2014 CAF 110 [le juge Mainville] au para 74.

[23] La Commission a nommé une enquêteuse qui a entrepris une enquête sur la plainte le 7 juin 2017. L'enquêteuse a invité le CN à présenter une réponse à la plainte. Le 14 février 2018, le CN a déposé une réponse par voie de lettre à la plainte dans laquelle il mentionne qu'il a retiré 25 points d'inaptitude du dossier disciplinaire du demandeur [TRADUCTION] « en date du

2 février 2018 ». Le CN a fait valoir que, malgré le retrait de 25 points d'inaptitude, le total de 75 points d'inaptitude du demandeur était toujours supérieur à 60 points, de sorte qu'il a été congédié en bonne et due forme. Le CN n'a pas abordé la question des 20 points d'inaptitude qui auraient été imputés en raison de la question des absences de juillet.

[24] L'enquêteuse a interrogé le demandeur et le représentant régional de son syndicat, mais n'a toutefois interrogé personne du CN.

[25] L'enquêteuse a produit un rapport daté du 4 mars 2019. L'enquêteuse a recommandé que la plainte soit rejetée en vertu du sous-alinéa 44(3)b(i) de la Loi parce que les éléments de preuve présentés n'étaient pas l'allégation selon laquelle le CN avait fait preuve de discrimination à l'égard du demandeur en raison de sa situation familiale lorsqu'il a congédié celui-ci. L'enquêteuse a plutôt conclu que le congédiement du demandeur était fondé sur ses antécédents disciplinaires, qui comprenaient des incidents [TRADUCTION] « non liés » à la situation de famille et aux responsabilités en matière de garde d'enfants du demandeur.

Rapport

44 (1) L'enquêteur présente son rapport à la Commission le plus tôt possible après la fin de l'enquête.

Suite à donner au rapport

(2) La Commission renvoie le plaignant à l'autorité compétente dans les cas où, sur réception du rapport, elle est convaincue, selon le cas :

Report

44 (1) An investigator shall, as soon as possible after the conclusion of an investigation, submit to the Commission a report of the findings of the investigation.

Action on receipt of report

(2) If, on receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission is satisfied

a) que le plaignant devrait épuiser les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

b) que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale.

(a) that the complainant ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available, or

(b) that the complaint could more appropriately be dealt with, initially or completely, by means of a procedure provided for under an Act of Parliament other than this Act,

it shall refer the complainant to the appropriate authority.

Idem

(3) Sur réception du rapport d'enquête prévu au paragraphe (1), la Commission :

a) peut demander au président du Tribunal de désigner, en application de l'article 49, un membre pour instruire la plainte visée par le rapport, si elle est convaincue :

(i) d'une part, que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci est justifié,

(ii) d'autre part, qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la plainte en application du paragraphe (2) ni de la rejeter aux termes des alinéas 41c) à e);

Idem

(3) On receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission

(a) may request the Chairperson of the Tribunal to institute an inquiry under section 49 into the complaint to which the report relates if the Commission is satisfied

(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is warranted, and

(ii) that the complaint to which the report relates should not be referred pursuant to subsection (2) or dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e); or

b) rejette la plainte, si elle est convaincue :

(i) soit que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifié,

(ii) soit que la plainte doit être rejetée pour l'un des motifs énoncés aux alinéas 41c) à e).

...

Irrecevabilité

41 (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :

a) la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;

b) la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale;

(b) shall dismiss the complaint to which the report relates if it is satisfied

(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is not warranted, or

(ii) that the complaint should be dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e).

...

Commission to deal with complaint

41 (1) Subject to section 40, the Commission shall deal with any complaint filed with it unless in respect of that complaint it appears to the Commission that

(a) the alleged victim of the discriminatory practice to which the complaint relates ought to exhaust grievance or review procedures otherwise reasonably available;

(b) the complaint is one that could more appropriately be dealt with, initially or completely, according to a procedure provided for under an Act of Parliament other than this Act;

e) la plainte n'est pas de sa compétence;	(c) the complaint is beyond the jurisdiction of the Commission;
d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;	(d) the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or
e) la plainte a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée, ou de tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.	(e) the complaint is based on acts or omissions the last of which occurred more than one year, or such longer period of time as the Commission considers appropriate in the circumstances, before receipt of the complaint.

[26] Fait important à mon avis, on confirme dans le rapport que le demandeur a soulevé une autre allégation de discrimination liée à la question des absences de juillet. Il ne semble pas que l'enquêteuse se soit penchée sur cette allégation de discrimination et de représailles prétendues ni semble-t-elle s'y être attardée. Bien que l'on traite dans le rapport d'une allégation selon laquelle le demandeur avait droit à un congé en vertu de la convention collective, on n'y fait aucune mention de l'allégation supplémentaire de discrimination et de représailles. Il est fait référence dans le rapport à cette discrimination en ces termes :

[TRADUCTION]

21. Le plaignant soutient que la décision de la défenderesse de retirer 25 points d'inaptitude de son dossier donne fortement à penser qu'il a également fait l'objet de discrimination lorsqu'on lui a imputé 20 points d'inaptitude le 26 septembre 2016 pour avoir omis de présenter des documents motivant son absence de son affectation du 15 au 16 juillet 2016. Il soutient que selon sa convention collective, il a droit à cinq jours de congé de maladie payés par année civile, sans condition. Toutefois, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 26 septembre 2016, il n'avait désigné que cinq jours au total. Dès qu'il a fait part à la défenderesse de son obligation de prendre des mesures d'accommodement, celle-ci « a fait des pieds et des mains » pour le congédier et lui imposer le

plus de mesures disciplinaires possible. Le plaignant a déclaré ceci :

Si l'on avait retiré les 25 points d'inaptitude dès le départ ou si on ne me les avait pas imputés du tout, le pire des scénarios avec lequel mon syndicat et moi-même aurions eu à composer aurait alors consisté en mesures disciplinaires gérables. Malheureusement, ce ne fut pas le cas et le retrait de 25 points d'inaptitude de mon dossier à ce stade-ci arrive trop peu trop tard.

[Non souligné dans l'original.]

[27] L'enquêteuse a transmis le rapport aux deux parties et les a invitées à le commenter. Le demandeur a transmis des observations supplémentaires à la Commission le 2 avril 2019 et le 12 juillet 2019. Il a souligné plusieurs erreurs, contradictions et omissions qui figurent selon lui dans le rapport, les étayant par d'autres documents, dont des antécédents de travail et des références morales.

[28] Le demandeur a également déclaré, dans sa réponse, que lors de la procédure de règlement des griefs, le représentant régional [TRADUCTION] « avait soutenu que les enquêtes consécutives dont j'avais fait l'objet avaient uniquement pour objet d'aboutir à l'imposition de mesures disciplinaires excessives ». Cela semble appuyer l'allégation de discrimination et de représailles possibles formulée par le demandeur relativement à la question des absences de juillet.

[29] Le 25 avril 2019, le CN a présenté sa réponse aux observations du demandeur et au rapport.

[30] Le rapport, les observations des deux parties et la plainte ont été transmis à la Commission le 25 juillet 2019.

[31] La Commission a souscrit à la recommandation de l'enquêteuse et a rejeté la plainte portée au titre du sous-alinéa 44(3)b(i) de la Loi.

IV. Les questions en litige

[32] La Cour doit trancher les questions en litige suivantes :

1. L'arbitre a-t-il violé les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale?
2. La décision est-elle raisonnable?

V. La norme de contrôle judiciaire

A. *Les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale*

[33] Concernant la première question, les questions d'équité procédurale doivent être examinées selon la norme de la décision correcte : *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12, le juge Binnie au para 43. Cela dit, je tiens à souligner que, dans l'arrêt *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 160 [*Bergeron*], jugement rendu par le juge Stratas, au para 69, la Cour d'appel fédérale soutient qu'il est sans doute nécessaire de procéder selon la norme de la décision correcte « en se montrant “respectueux [des] choix [du] décideur” et en faisant preuve d'un “degré de retenue” : Ré : *Sonne c Conseil du secteur du conditionnement physique du Canada*, 2014 CAF 48, 455 N.R. 87 au paragraphe 42 ». Voir cependant l'arrêt *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 [le juge Rennie]. À cet égard, je souligne également la récente décision rendue par la Cour d'appel fédérale le 13 novembre 2020. Par ce jugement, la Cour d'appel fédérale statue

que le contrôle judiciaire de l'équité procédurale doit s'effectuer selon la norme de la décision correcte : voir l'arrêt *L'Association Canadienne des avocats en droit des réfugiés c Canada* (*Immigration, Réfugiés et Citoyenneté*), 2020 CAF 196, jugement rendu par le juge de Montigny (les juges Near et LeBlanc y souscrivant) :

[35] Ni l'arrêt *Vavilov* ni, à ce sujet, l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, n'ont abordé la question de la norme applicable pour déterminer si le décideur a respecté l'obligation d'équité procédurale. Dans ces circonstances, je préfère m'en remettre à l'abondante jurisprudence, de la Cour suprême et de notre Cour, selon laquelle la norme de contrôle concernant l'équité procédurale demeure celle de la décision correcte.

[34] Je conclus aussi, en m'appuyant sur les enseignements de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 [*Vavilov*] au para 23, que la norme de contrôle applicable quant aux questions d'équité procédurale est vraisemblablement celle de la décision correcte :

[23] Lorsqu'une cour examine une décision administrative sur le fond (c.-à-d. le contrôle judiciaire d'une mesure administrative qui ne comporte pas d'examen d'un manquement à la justice naturelle ou à l'obligation d'équité procédurale), la norme de contrôle qu'elle applique doit refléter l'intention du législateur sur le rôle de la cour de révision, sauf dans les cas où la primauté du droit empêche de donner effet à cette intention. L'analyse a donc comme point de départ une présomption selon laquelle le législateur a voulu que la norme de contrôle applicable soit celle de la décision raisonnable.

[Non souligné dans l'original.]

[35] Dans l'arrêt *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 50, la Cour suprême du Canada explique ce que doit faire une cour de révision lorsqu'elle examine une décision selon la norme de la décision correcte :

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

B. *La décision raisonnable*

[36] En ce qui concerne le contrôle d'une décision selon la norme de la décision raisonnable, dans l'arrêt *Société canadienne des postes c Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes*, 2019 CSC 67, motifs majoritaires du juge Rowe [*Société canadienne des postes*], que la Cour suprême du Canada a rendu en même temps que l'arrêt *Vavilov*, les juges majoritaires font état des éléments essentiels d'une décision raisonnable et, point pertinent au regard de l'espèce, de ce à quoi l'on doit s'attendre d'une cour de révision procédant au contrôle d'une décision selon la norme de la décision raisonnable :

[31] La décision raisonnable « doit être fondée sur une analyse intrinsèquement cohérente et rationnelle et est justifiée au regard des contraintes juridiques et factuelles auxquelles le décideur est assujéti » (*Vavilov*, par. 85). Par conséquent, lorsqu'elle procède au contrôle d'une décision selon la norme de la décision raisonnable, « une cour de révision doit d'abord examiner les motifs donnés avec “une attention respectueuse”, et chercher à comprendre le fil du raisonnement suivi par le décideur pour en arriver à [l]a conclusion » (*Vavilov*, par. 84, citant *Dunsmuir*, par. 48). Les motifs devraient être interprétés de façon globale et contextuelle afin de comprendre « le fondement sur lequel repose la décision » (*Vavilov*, par. 97, citant *Newfoundland Nurses*).

[32] La cour de révision devrait se demander si la décision dans son ensemble est raisonnable : « ce qui est raisonnable dans un cas donné dépend toujours des contraintes juridiques et factuelles propres au contexte de la décision particulière sous examen » (*Vavilov*, par. 90). Elle doit se demander « si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci » (*Vavilov*, par. 99, citant *Dunsmuir*,

par. 47 et 74, et *Catalyst Paper Corp. c. North Cowichan (District)*, 2012 CSC 2, [2012] 1 R.C.S. 5, par. 13).

[33] Lors d'un contrôle selon la norme de la décision raisonnable, « [i]l incombe à la partie qui conteste la décision d'en démontrer le caractère déraisonnable » (*Vavilov*, par. 100). La partie qui conteste la décision doit convaincre la cour de justice que « la lacune ou la déficience [invoquée] [. . .] est suffisamment capitale ou importante pour rendre [la décision] déraisonnable » (*Vavilov*, par. 100).

[Non souligné dans l'original.]

[37] Comme l'a déclaré la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*, la cour de révision doit être convaincue que le raisonnement du décideur « se tient » :

[104] De même, la logique interne d'une décision peut également être remise en question lorsque les motifs sont entachés d'erreurs manifestes sur le plan rationnel — comme lorsque le décideur a suivi un raisonnement tautologique ou a recouru à de faux dilemmes, à des généralisations non fondées ou à une prémisse absurde. Il ne s'agit pas d'inviter la cour de révision à assujettir les décideurs administratifs à des contraintes formalistes ou aux normes auxquelles sont astreintes des logiciens érudits. Toutefois, la cour de révision doit être convaincue que le raisonnement du décideur « se tient ».

[105] En plus de la nécessité qu'elle soit fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent, une décision raisonnable doit être justifiée au regard de l'ensemble du droit et des faits pertinents : *Dunsmuir*, par. 47; *Catalyst*, par. 13; *Nor-Man Regional Health Authority*, par. 6. Les éléments du contexte juridique et factuel d'une décision constituent des contraintes qui ont une influence sur le décideur dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont délégués.

[Non souligné dans l'original.]

[38] La Cour suprême du Canada a également affirmé au paragraphe 86 de l'arrêt *Vavilov*, qu'« il ne suffit pas que la décision soit justifiable. Dans les cas où des motifs s'imposent, le décideur doit également, au moyen de ceux-ci, justifier sa décision auprès des personnes

auxquelles elle s'applique ». La Cour suprême donne la directive selon laquelle la cour de révision doit en arriver à une décision en fonction de la preuve dont elle dispose :

[126] Cela dit, une décision raisonnable en est une qui se justifie au regard des faits : *Dunsmuir*, par. 47. Le décideur doit prendre en considération la preuve versée au dossier et la trame factuelle générale qui ont une incidence sur sa décision et celle-ci doit être raisonnable au regard de ces éléments : voir *Southam*, par. 56. Le caractère raisonnable d'une décision peut être compromis si le décideur s'est fondamentalement mépris sur la preuve qui lui a été soumise ou n'en a pas tenu compte. Dans l'arrêt *Baker*, par exemple, le décideur s'était fondé sur des stéréotypes dénués de pertinence et n'avait pas pris en compte une preuve pertinente, ce qui a mené à la conclusion qu'il existait une crainte raisonnable de partialité : par. 48. En outre, la démarche adoptée par le décideur permettait également de conclure au caractère déraisonnable de sa décision, car il avait démontré que ses conclusions ne reposaient pas sur la preuve dont il disposait en réalité : par. 48.

[Non souligné dans l'original.]

VI. L'analyse

A. *L'équité procédurale*

[39] Le demandeur soutient que les principes d'équité procédurale ont été violés pour les raisons suivantes : (i) le rapport ne présente pas les attributs de la neutralité et de la rigueur, car l'enquêteuse a) a été partielle et b) a omis de faire enquête sur des éléments clés de la plainte, notamment l'allégation de discrimination formulée par le demandeur concernant la question des absences de juillet ainsi que l'enquête et l'imputation de points d'inaptitude supplémentaires qui en ont découlé; (ii) l'enquêteuse n'a pas interrogé les témoins proposés par le demandeur; (iii) on n'a pas donné au demandeur l'occasion de répondre aux déclarations compromettantes faites à l'enquêteuse par le représentant régional à titre de témoin ni de présenter une contre-preuve.

[40] La défenderesse soutient qu'il n'y a pas eu d'iniquité procédurale et que l'enquêteuse a mené une enquête équitable, neutre et exhaustive.

[41] Le demandeur a déposé un affidavit à la Cour. En ce qui concerne les nouveaux éléments de preuve présentés dans le cadre d'un contrôle judiciaire, je m'appuie sur les directives de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Association des universités et collèges du Canada c Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CAF 22 [le juge Stratas] au para 20. On ne m'a pas demandé de radier une partie en particulier de l'affidavit du demandeur. Toutefois, je traiterai l'affidavit conformément aux directives de la Cour d'appel fédérale.

[42] Le demandeur soutient en outre, et je suis d'accord avec lui, que, lorsque la Commission adopte les recommandations d'un enquêteur et ne fournit pas de motifs, sinon des motifs succincts, le rapport d'enquête est considéré comme les motifs de la Commission : voir la décision *Vos c Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2010 CF 713 [le juge Lemieux] [*Vos*] au para 36.

[43] Je souligne que le demandeur s'est représenté lui-même devant la Commission. Toutefois, il était représenté par un avocat lors de l'audience devant notre Cour.

[44] Je vais maintenant examiner les observations du demandeur portant sur l'équité procédurale.

(1) La neutralité et la rigueur

[45] Le demandeur soutient que l'enquêteuse n'a pas fait preuve de suffisamment de rigueur lors du processus d'enquête et qu'elle n'a pas examiné la plainte avec un esprit ouvert. Je souscris à sa prétention. Dans la décision *Slattery c Canada (Commission des droits de la personne)*, [1994] 2 CF 574 [la décision *Slattery n° 1*] [le juge Nadon, alors juge à la Cour fédérale] au para 50, notre Cour a reconnu que les enquêteurs doivent faire preuve de neutralité et de rigueur : « [p]our que la CCDP estime qu'il y a lieu de constituer un tribunal en vertu de l'alinéa 44(3)a) de la Loi, je crois que l'enquête menée avant cette décision doit satisfaire à au moins deux conditions : la neutralité et la rigueur ».

a) *La partialité ou la crainte raisonnable de partialité*

[46] Le demandeur soutient que [TRADUCTION] « la neutralité signifie l'absence de partialité ou la présence d'un esprit ouvert chez l'enquêteur et que la rigueur constitue le rôle essentiel que jouent les enquêteurs quand ils formulent des recommandations à la Commission : *Vos*, précitée au para 44 ». Je suis d'accord avec lui.

[47] Le demandeur soutient que l'enquêteuse avait l'esprit fermé, comme en témoigne le fait qu'elle n'ait pas interrogé d'autres témoins, malgré un échange téléphonique avec le demandeur au cours duquel il a été question d'interroger d'autres témoins, et le fait qu'elle n'ait pas présenté au demandeur la possibilité de répondre aux éléments de preuve avant de mettre la dernière main au rapport. De même, le demandeur soutient que l'enquêteuse n'a pas fait preuve de rigueur, parce qu'elle n'a pas interrogé d'autres témoins, n'a pas souligné les contradictions dans la thèse du CN, n'a pas tenu compte des autres observations du demandeur et ne lui a pas donné l'occasion de répondre avant de transmettre le rapport à la Commission.

[48] Toutefois, comme le soutient le CN, le demandeur n'a pas été en mesure de démontrer la présence d'un parti pris ni l'absence de neutralité dans la décision. Voici ce que notre Cour a déclaré dans la décision *Lubaki c Banque de Montréal*, 2020 CF 526 [le juge Russell] :

[52] Le demandeur prétend aussi que l'ensemble de la décision est entaché par l'absence d'impartialité et par l'existence d'un parti pris. Toutefois, le demandeur n'a présenté à la Cour aucune preuve à l'appui de ces graves accusations. Puisqu'il considère que l'enquêteuse n'a pas procédé à une enquête suffisamment rigoureuse et puisqu'elle n'a pas non plus confirmé ses propres opinions, le demandeur semble penser que tout le processus était partial.

[49] Il s'agit aussi de ma perception à l'égard de l'allégation de partialité formulée par le demandeur en l'espèce.

[50] Je souligne que le CN fait valoir qu'une allégation de partialité portée à l'encontre d'un enquêteur est une allégation grave et ne doit pas être faite à la légère. Je suis d'accord avec sa prétention. L'allégation ne peut reposer sur de simples soupçons, des conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions d'un demandeur. Il incombe à l'auteur de l'allégation de prouver l'existence de partialité ou d'une crainte raisonnable de partialité : *Arthur c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223 [le juge Létourneau] au para 8, et *Hughes c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 837 [la juge Mactavish, alors juge à la Cour fédérale] au para 21.

[51] À mon avis, le critère applicable à l'égard de la partialité a été énoncé par le juge de Grandpré dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 RCS 369 :

40 La Cour d'appel a défini avec justesse le critère applicable dans une affaire de ce genre. Selon le passage précité, la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Selon les termes de la Cour d'appel, ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, [le décideur], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste? »

[52] Chaque affaire dépend des faits y afférents. Je n'ai pas à examiner les affaires citées devant moi, car il s'agit d'exemples de décisions prises dans un sens ou dans l'autre. Je considère que le demandeur n'a pas réussi à me convaincre que l'enquêteuse a mené l'enquête avec un esprit fermé. Les observations du demandeur, prises une à une ou dans leur ensemble, ne me convainquent pas du contraire.

b) *La rigueur et le défaut d'enquêter sur la discrimination alléguée concernant la question des absences de juillet*

[53] La défenderesse soutient qu'il faut faire preuve d'une grande retenue à l'égard de la capacité de la Commission de choisir sa propre procédure. Je suis en général du même avis qu'elle.

[54] Toutefois, comme je l'ai souligné, la jurisprudence relative à l'équité procédurale dans une affaire comme l'espèce exige également que la Commission agisse avec rigueur. Cela signifie qu'elle doit tenir compte des questions cruciales ou critiques, et que la décision qu'elle rend ne doit pas être manifestement déficiente. Dans la décision *Slattery n° 1* au para 70, le juge Nadon déclare que « le contrôle judiciaire d'une enquête prétendument déficiente ne devrait être justifié que lorsque l'enquête est manifestement déficiente. ». Voir également *Greaves c Air*

Transat, 2009 CF 9 [le juge Teitelbaum] au para 14, et *Miller c Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] ACF n° 735 (1^{re} inst.) [la décision *Miller*] [le juge Dubé] au para 13.

[55] Le demandeur a déclaré, dans sa plainte, qu'on lui avait imputé des points d'inaptitude concernant la question des absences au même moment où on lui imputait des points d'inaptitude concernant la question de la garde d'enfants. Il n'y a pas de désaccord quant à la simultanéité des deux enquêtes et des deux imputations de points d'inaptitude. Toutefois, dans sa plainte, le demandeur n'a pas demandé la tenue d'une enquête sur la question des absences de juillet et il n'a pas directement contesté l'imputation des points d'inaptitude concernant la question des absences. Il a exprimé ainsi cette situation dans sa plainte :

[TRADUCTION]

Au moment de l'imposition de cette mesure disciplinaire, j'ai également été sanctionné pour avoir omis de présenter un de billet du médecin lorsque j'ai pris un congé de maladie. J'avais accumulé 50 points d'inaptitude avant tout cela. L'accumulation de 60 points d'inaptitude entraîne le congédiement. L'employeur m'a imputé 25 points d'inaptitude relativement à l'absence de billet de médecin et 20 points d'inaptitude pour l'abandon d'affectation. Le syndicat m'a mentionné qu'il ne soumettrait pas mon cas à l'arbitrage au motif qu'il ne peut soumettre qu'un seul de mes cas à l'arbitrage et que, même en cas de décision favorable, je serais quand même congédié en raison des points d'inaptitude liés à l'absence de billet du médecin. Le syndicat m'a mentionné qu'il ne peut plus rien faire pour moi dorénavant.

[56] Comme je l'ai mentionné, le demandeur s'est représenté lui-même devant la Commission.

[57] Toutefois, le demandeur a effectivement fait état de discrimination liée à la question des absences de juillet au cours de son entrevue avec l'enquêteuse. Ce fait est attesté dans le rapport

même, où l'on mentionne que le demandeur a expressément formulé une allégation de discrimination concernant le fait que la question des absences de juillet était liée aux enquêtes menées sur la question de la garde d'enfants et à l'imputation des points d'inaptitude. Selon le rapport :

[TRADUCTION]

21. Le plaignant soutient que la décision de la défenderesse de retirer 25 points d'inaptitude de son dossier donne fortement à penser qu'il a également fait l'objet de discrimination lorsqu'on lui a imputé 20 points d'inaptitude le 26 septembre 2016 pour avoir omis de présenter des documents motivant son absence de son affectation du 15 au 16 juillet 2016. Il soutient que selon sa convention collective, il a droit à cinq jours de congé de maladie payés par année civile, sans condition. Toutefois, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 26 septembre 2016, il n'avait désigné que cinq jours au total. Dès qu'il a fait part à la défenderesse de son obligation de prendre des mesures d'accommodement, celle-ci « a fait des pieds et des mains » pour le congédier et lui imposer le plus de mesures disciplinaires possible. Le plaignant a déclaré ceci :

Si l'on avait retiré les 25 points d'inaptitude dès le départ ou si on ne me les avait pas imputés du tout, le pire des scénarios avec lequel mon syndicat et moi-même aurions eu à composer aurait alors consisté en mesures disciplinaires gérables. Malheureusement, ce ne fut pas le cas et le retrait de 25 points d'inaptitude de mon dossier à ce stade-ci arrive trop peu trop tard.

[58] Selon le rapport, et j'admets ce fait, le demandeur a allégué avoir [TRADUCTION] « fait l'objet de discrimination » lorsqu'il avait fait l'objet d'une enquête et qu'on lui avait imputé les points d'inaptitude relativement à la question des absences alors que l'on faisait simultanément la même chose relativement à la question de la garde d'enfants.

[59] En toute déférence, en faisant une lecture raisonnable de la déclaration du demandeur faite à l'enquêteuse, on y décèle assurément une allégation selon laquelle il existait un lien entre

les deux enquêtes disciplinaires (menées le même jour, soit le 16 septembre 2016) et un lien entre les deux imputations de points d'inaptitude (également appliquées le même jour, soit le 26 septembre 2016).

[60] La réaction de l'employeur envers la prétention du demandeur selon laquelle le CN avait l'obligation de prendre des mesures d'accommodement à l'égard de ses responsabilités en matière de garde d'enfants représente le lien allégué entre ces deux éléments.

[61] Dans le rapport, on confirme non seulement que le demandeur a déclaré à l'enquêtrice qu'il avait [TRADUCTION] « fait l'objet de discrimination » du fait que, simultanément, il ait fait l'objet d'une enquête et qu'on lui ait imputé 20 points d'inaptitude supplémentaires, mais également que les actions du CN étaient directement motivées par le fait que le demandeur ait demandé que l'on prenne des mesures d'accommodement à l'égard de ses responsabilités en matière de garde d'enfants. Selon le rapport, le demandeur a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION] « [d]ès qu'il a fait part à la défenderesse de son obligation de prendre des mesures d'accommodement, celle-ci [le CN, son employeur] a “fait des pieds et des mains” pour le congédier et de lui imposer le plus de mesures disciplinaires possible ».

[62] Le rapport confirme également que le demandeur a déclaré à l'enquêtrice que le fait que les deux éléments soient liés avait entraîné son congédiement, même si le CN a par la suite retiré les 25 points d'inaptitude qu'il avait imputés au demandeur relativement à la question de la garde d'enfants.

[63] Selon le rapport, le demandeur a déclaré à l'enquêtrice que [TRADUCTION] « [s]i l'on avait retiré les 25 points d'inaptitude dès le départ ou si on ne me les avait pas imputés du tout, le pire des scénarios avec lequel mon syndicat et moi-même aurions eu à composer aurait alors consisté en mesures disciplinaires gérables. Malheureusement, ce ne fut pas le cas et le retrait de 25 points d'inaptitude de mon dossier à ce stade-ci arrive trop peu trop tard. »

[64] En supposant que l'enquête supplémentaire et l'imputation des points d'inaptitude relativement à la question des absences étaient liées à sa demande de mesures d'accommodement relativement à la question de la garde d'enfants, et en supposant que l'on annule les deux, le demandeur n'aurait alors accumulé que 55 points d'inaptitude.

[65] Si le demandeur n'avait accumulé que 55 points d'inaptitude, on ne l'aurait pas congédié parce que ce nombre est inférieur aux 60 points d'inaptitude nécessaires pour entraîner le congédiement.

[66] Il s'agit maintenant de savoir si l'enquêtrice aurait dû mener son enquête ou se pencher sur cette allégation supplémentaire ou connexe de discrimination qui, est-il allégué, serait liée à la question de la discrimination relative à la garde d'enfants.

[67] Je dis « aurait dû », car l'enquêtrice ne tire aucune conclusion à cet égard dans son rapport; je ne suis pas en mesure d'établir si l'enquêtrice s'est attaquée à cette allégation. En fait, rien dans le rapport ne permet d'établir avec certitude que l'on ait fait enquête sur cette discrimination alléguée.

[68] En toute déférence, l'allégation selon laquelle la défenderesse, le CN, aurait agi de façon discriminatoire à son égard en menant une enquête sur les absences de juillet dont le but était d'alourdir les conséquences disciplinaires liées à la question de la garde d'enfants de septembre, est très sérieuse.

[69] Cette allégation est sérieuse, et ce, pour plusieurs raisons. Il est possible que le fait de soulever de nouveau la question des absences de juillet représente en soi de la discrimination fondée sur la situation de famille, en contravention à l'égard de l'article 7 de la Loi. Nous l'ignorons, car cette allégation n'a pas fait l'objet d'une enquête. Si cette allégation avait fait l'objet d'une enquête, il est possible que l'on ait conclu que cette discrimination supplémentaire alléguée faisait simplement partie d'une entreprise discriminatoire plus vaste sur la question de la garde d'enfants elle-même. Nous l'ignorons; ce que nous savons, c'est qu'il s'agissait d'une allégation très grave qui n'a pas, clairement et expressément, fait l'objet d'une enquête.

[70] Je souligne également l'élément de représailles que comporte l'allégation supplémentaire de discrimination du demandeur, non pas de représailles exercées après le dépôt d'une plainte comme le prévoit l'article 14.1 de la Loi, mais de représailles exercées par l'employeur à l'égard de l'employé du simple fait qu'il ait demandé des mesures d'accommodement dès que l'enjeu de la garde d'enfants s'est posé. Il a fait l'objet non pas d'une, mais de deux enquêtes et on lui a imputé non pas un, mais deux blocs de points d'inaptitude, alors qu'on n'aurait peut-être pas dû lui en imputer. Ces mesures ne s'expliqueraient que s'il y a eu discrimination relativement à la question de la garde d'enfants concernant l'absence de septembre et que s'il était irrégulier de procéder après un délai de deux mois concernant la question des absences de juillet.

[71] À mon avis, l'enquêteuse aurait dû s'attaquer sérieusement à ces allégations graves (discrimination et représailles) et y donner suite plutôt que de les laisser en suspens. Je le mentionne, car le droit de ne pas faire l'objet de discrimination est garanti non seulement par une loi du Parlement, soit par la Loi, mais est également d'ordre quasi constitutionnel; les protections garanties en vertu de ces droits sont fondamentales pour notre société.

[72] La Cour suprême du Canada a déclaré que ces droits de la personne sont d'ordre quasi constitutionnel dans l'arrêt *Newfoundland Association of Public Employees c Terre-Neuve (Green Bay Health Care Centre)*, [1996] 2 RCS 3 au para 20 [le juge Major], et l'arrêt *McCormick c Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L./s.r.l.*, 2014 CSC 39 [la juge Abella] :

17 Le *Code* est une loi quasi constitutionnelle, qui commande une interprétation généreuse afin de permettre la réalisation de ses larges objectifs d'intérêt public : *Winnipeg School Division No. 1 c. Craton*, [1985] 2 R.C.S. 150; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, p. 547, le juge McIntyre; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1133-1136; *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650.

[73] La Cour d'appel fédérale a récemment statué que les protections garanties par la Loi sont fondamentales pour notre société :

[7] [...] Nous ne sommes toutefois pas d'accord avec la Cour fédérale, lorsque celle-ci déclare, au paragraphe 20 de ses motifs, que les droits procéduraux de M. Konesavarathan « s'inscrivent à l'extrémité inférieure de la gamme » et cite à l'appui l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, à la page 837, 174 D.L.R. (4th) 193. L'arrêt *Baker* énonce les facteurs à prendre en compte pour déterminer le degré d'équité auquel une partie a droit,

notamment « la nature du régime législatif et les termes de la loi régissant l'organisme » (arrêt *Baker*, à la page 838). Les lois sur les droits de la personne, comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sont d'ordre quasi constitutionnel, et les protections qu'elles garantissent sont fondamentales pour notre société : *British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, 2017 CSC 62, au paragraphe 31, [2017] 2 R.C.S. 795.

[Non souligné dans l'original.]

[74] Bien que je convienne qu'il n'est pas nécessaire de mener une enquête concernant toutes les questions soulevées par un plaignant, on doit mener une enquête sur celles qui sont manifestement importantes aux fins de la plainte et s'y attaquer de façon significative, à savoir les questions clés ou les arguments principaux. Comme l'a confirmé dernièrement la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov* :

[128] Les cours de révision ne peuvent s'attendre à ce que les décideurs administratifs « répondent à tous les arguments ou modes possibles d'analyse » (*Newfoundland Nurses*, par. 25) ou « tire[nt] une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à [leur] conclusion finale » (par. 16). Une telle exigence aurait un effet paralysant sur le bon fonctionnement des organismes administratifs et compromettrait inutilement des valeurs importantes telles que l'efficacité et l'accès à la justice. Toutefois, le fait qu'un décideur n'ait pas réussi à s'attaquer de façon significative aux questions clés ou aux arguments principaux formulés par les parties permet de se demander s'il était effectivement attentif et sensible à la question qui lui était soumise. En plus d'assurer aux parties que leurs préoccupations ont été prises en considération, le simple fait de rédiger des motifs avec soin et attention permet au décideur d'éviter que son raisonnement soit entaché de lacunes et d'autres failles involontaires : *Baker*, par. 39.

[Non souligné dans l'original.]

[75] Dans la décision *Alkoka c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 1102, la juge Kane a déclaré ce qui suit :

[41] En résumé, les principes suivants s'appliquent en l'espèce : la Commission exerce des fonctions d'administration et d'examen préalable; elle jouit d'un large pouvoir discrétionnaire pour décider, « compte tenu des circonstances relatives à la plainte », si une enquête plus approfondie s'impose; la Commission doit mener des enquêtes exhaustives et neutres sur les plaintes de discrimination; il n'est pas nécessaire que ces enquêtes soient parfaites; le contrôle judiciaire ne sera justifié qu'en cas d'omission déraisonnable, par exemple lorsqu'un enquêteuse ne tient pas compte d'une « preuve manifestement importante »; la « preuve manifestement importante » est celle qu'une personne raisonnable jugerait manifestement cruciale au regard des allégations contenues dans la plainte, et dont le demandeur prétend qu'elle aurait dû être prise en compte durant l'enquête.

[Non souligné dans l'original.]

[76] En toute déférence, l'enquêteuse aurait dû mener une enquête sur cette grave allégation de discrimination et de possibles représailles. En ce qui concerne les critères énoncés dans l'arrêt *Vavilov*, je suis d'avis que l'enquêteuse et la Commission ne se sont pas « attaquées de façon significative » à cette question clé et sérieuse, ou à l'argument principal soulevé par le demandeur, à savoir qu'il a fait l'objet de discrimination et de représailles lorsqu'on lui a imputé des points d'inaptitude à la fois pour la question des absences de juillet et la question de la garde d'enfants de septembre. En toute déférence, le décideur n'était pas réellement attentif et sensible à ces allégations connexes supplémentaires, comme en font foi les motifs ci-dessous.

[77] Je souligne que ces allégations n'ont rien à voir avec le droit à un jour de congé de maladie en vertu de la convention collective, à propos duquel au moins l'enquêteuse a mené une enquête et a conclu qu'il n'était pas justifié d'enquêter plus à fond.

[78] En toute déférence, cette allégation de discrimination pourrait constituer une grave atteinte aux droits, atteinte à l'égard de laquelle la Commission et son personnel avaient le

mandat de mener une enquête et auraient dû mener une enquête. Comme je l'ai mentionné, l'accusation de représailles est également très grave. Je reconnais que le fait d'exercer des représailles lorsqu'une plainte est déposée constitue un acte discriminatoire interdit au titre de l'article 14.1 de la Loi. En toute déférence, le fait d'exercer des représailles immédiatement après une demande de mesures d'accommodement, en supposant que cela soit le cas en l'espèce, constitue également une grave entorse aux protections garanties par la Loi et pourrait, en soi, constituer un acte discriminatoire interdit. Seule une enquête pourrait permettre la résolution de cette question. Peut-être qu'alors un enquêteur recommanderait que le tribunal se penche sur l'affaire. Encore une fois, nous l'ignorons parce que l'enquête n'a pas été exhaustive au sens requis de l'arrêt *Vavilov* et de la jurisprudence connexe.

[79] Étant donné que j'ordonne un contrôle judiciaire et qu'il y aura une nouvelle enquête, j'hésite à en dire davantage. Il est toutefois possible notamment que les enquêtes et les imputations simultanées relatives à deux questions non liées constituent une coïncidence. Nous l'ignorons. Peut-être est-il normal que l'on ait procédé rapidement concernant le différend relatif à la garde des enfants (quelques jours plus tard) et que l'on n'ait mené une enquête sur la question des absences de juillet que deux mois plus tard. Il se pourrait également que les mesures que le CN a prises constituent une distinction illicite si cet employeur n'a pas l'habitude d'imposer des conséquences relativement à une conduite ayant eu lieu deux mois auparavant. Nous l'ignorons, car personne ne s'est pas attaqué à ces questions.

[80] La défenderesse a fait valoir en défense que le dossier était muet concernant la question des absences de juillet. Je ne peux souscrire à cette observation, compte tenu des passages que

j'ai cités qui provenaient directement du rapport. La défenderesse a déclaré que l'affaire se limitait au dossier dont disposait l'enquêtrice et que l'enquêtrice n'avait pas été saisie de cette question. Pour les mêmes raisons, je ne puis, en toute déférence, souscrire à cette observation, car elle est infirmée par le rapport lui-même.

[81] Le CN a fait en outre valoir ceci : [TRADUCTION] « Nous ne sommes pas ici pour discuter du bien-fondé des mesures disciplinaires ayant trait aux événements du 15 au 16 juillet, qui n'ont rien à voir avec l'espèce ». Là encore, je ne souscris pas à cette affirmation; selon le rapport, le demandeur a déclaré avoir fait l'objet de discrimination concernant la question des absences de juillet en plus de la question de la garde d'enfants de septembre. Il demeure que personne ne s'est attaqué à cette allégation et, plus particulièrement, que l'on ne relève aucune recommandation ni décision concernant les allégations de discrimination et de représailles.

[82] Je tiens à souligner que je ne trancherai pas l'espèce dans un sens ou dans l'autre. Je conclus que cette affaire doit être renvoyée à la Commission pour qu'elle mène une enquête équitable sur le plan procédural, c'est-à-dire exhaustive, sur ce que j'estime être des allégations troublantes de distinction illicite et de possibles représailles (non visées par l'article 14.1 de la Loi).

(2) Les autres motifs soulevés

[83] Le demandeur a soulevé un certain nombre d'autres questions d'iniquité procédurale que je refuse avec déférence de trancher, étant donné que l'espèce fera l'objet d'un réexamen. De

même, bien que l'on ait également fait valoir la question du caractère raisonnable dans les observations écrites et orales, il n'est pas nécessaire de se pencher sur cet aspect en l'espèce.

VII. Conclusion

[84] L'omission par l'enquêteuse d'analyser de façon significative l'allégation grave et cruciale supplémentaire ou connexe de représailles discriminatoires, ou de s'y attaquer de façon significative, a donné lieu à la rédaction d'un rapport et à une décision qui, analysés conjointement, sont manifestement déficients. J'ai conclu que le rapport ne satisfait pas à l'exigence juridique d'exhaustivité mentionnée dans la décision *Miller* au para 11 et dans la décision *Slattery n° 1* au para 70. Autrement dit, on a omis de s'attaquer de façon significative aux questions clés en l'espèce, au point où je conclus que le décideur n'était pas réellement attentif et sensible à l'affaire dont l'enquêteuse et la Commission ont été saisis, pour reprendre les termes employés au paragraphe 128 de l'arrêt *Vavilov*. Par conséquent, la demande de contrôle judiciaire est accueillie. Je rendrais la même ordonnance si j'avais appliqué le critère de l'arrêt *Bergeron* et fait montre d'un certain « degré de déférence » à l'égard de la Commission, compte tenu de la gravité des allégations et des droits en cause. J'ai tenté d'éviter autant que possible de faire des commentaires sur les questions relatives à la garde d'enfants ou aux absences de juillet, qui se poseront probablement toutes les deux lors du réexamen que j'ordonne. De même, je refuse d'examiner toute autre question relative à l'équité procédurale et les questions liées au caractère déraisonnable allégué.

VIII. Dépens

[85] Conformément aux pratiques de la Cour fédérale et à la directive à la pratique du juge en chef Lufty du 30 avril 2010 intitulée « Les dépens dans la Cour fédérale », et bien que les parties n'aient pas fait savoir à la Cour lors de l'audience le montant qu'elles réclamaient au titre des dépens, chacune demandait les dépens en cas de gain de cause. Elles ont par la suite présenté des demandes de dépens par écrit. Chacune demandait une adjudication des dépens de 1 500 \$, tout compris. Je ne vois pas pourquoi les dépens ne suivraient pas l'issue de la cause. J'estime que le montant de 1500\$ est raisonnable; par conséquent, j'exerce mon pouvoir discrétionnaire et ordonne à la défenderesse de payer ce montant au demandeur, tout compris

JUGEMENT dans le dossier T-1427-19

LA COUR STATUE :

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie.
2. L'affaire est renvoyée à la Commission pour qu'elle soit reprise à partir de l'étape du début de l'enquête et qu'un rapport soit rédigé par un enquêteur différent.
3. La défenderesse doit verser au demandeur des dépens de 1 500 \$, tout compris.

« Henry S. Brown »

Juge

Traduction certifiée conforme
M. Deslippes

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1427-19

INTITULÉ : CHRISTOPHER FRANK ERNST c COMPAGNIE DES
CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

**AUDIENCE TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE LE 14 DÉCEMBRE 2020 À
OTTAWA (ONTARIO) (LA COUR) ET À EDMONTON (ALBERTA) ET TORONTO
(ONTARIO) (LES PARTIES)**

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE BROWN

DATE DES MOTIFS : LE 6 JANVIER 2021

COMPARUTIONS :

Evan C. Duffy POUR LE DEMANDEUR

Andy Pushalik POUR LA DÉFENDERESSE
Kyle Isherwood

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Parlee McLaws LLP POUR LE DEMANDEUR
Avocats
Edmonton (Alberta)

Dentons Canada S.E.N.C.R.L. POUR LA DÉFENDERESSE
Toronto (Ontario)