

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20260409

Dossier : T-1108-24

Référence : 2026 CF 472

Ottawa (Ontario), le 9 avril 2026

En présence de monsieur le juge McHaffie

ENTRE :

SYLVIE ASHBY

demanderesse

et

AGENCE PARCS CANADA

défenderesse

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Aperçu

[1] En janvier 2020, Sylvie Ashby a déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte en harcèlement contre son ancienne employeuse, l'Agence Parcs Canada. Le 27 mars 2024, la Commission a décidé de ne pas statuer sur la plainte, au motif que Mme Ashby n'avait pas d'abord épuisé les recours de règlement des griefs qui lui étaient disponibles et que ce défaut lui est exclusivement imputable. Selon l'alinéa 41(1)a) et le

paragraphe 42(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC (1985), ch H-6 [LCDP], le défaut d'épuiser un tel recours rend une plainte irrecevable.

[2] Mme Ashby sollicite le contrôle judiciaire de la décision de la Commission. Elle prétend que la Commission a erré en concluant qu'elle avait accès à un recours de règlement des griefs. Elle note qu'au cours de son emploi avec Parcs Canada, certains de ses contrats, de par leur nature, ne lui accordaient pas de protection syndicale; elle n'avait donc pas toujours accès à un recours de grief. De plus, plusieurs des faits appuyant sa plainte en discrimination se sont produits lors de ces contrats non syndiqués.

[3] Les arguments de Mme Ashby sont bien fondés. La Commission n'a pas raisonnablement analysé la question de savoir si un recours de règlement des griefs était effectivement disponible. En particulier, elle n'a pas raisonnablement justifié sa conclusion selon laquelle Mme Ashby aurait pu déposer un grief pour des incidents qui se sont produits des années auparavant, alors qu'elle n'était pas syndiquée. La décision doit alors être annulée. Cela dit, il ne s'agit pas d'une situation qui mérite la réparation demandée par Mme Ashby, soit une ordonnance obligeant la Commission de statuer sur le fond de sa plainte. Plutôt, l'affaire est renvoyée à la Commission pour une nouvelle détermination.

[4] La demande de contrôle judiciaire est donc accueillie en partie, avec dépens accordés à Mme Ashby, fixés à 3 000 \$ conformément à l'entente des parties.

II. Question en litige et norme de contrôle

[5] La question centrale soulevée par la présente demande de contrôle judiciaire est de savoir si la Commission a erré en décidant de ne pas statuer sur la plainte de Mme Ashby en raison de la disponibilité d'un recours de grief, conformément à l'alinéa 41(1)a) et l'article 42 de la *LCPD*.

[6] En règle générale, la norme de contrôle applicable en contrôle judiciaire est celle de la décision raisonnable, à moins que la question en litige se range dans l'une des catégories d'exceptions qui commande plutôt la norme de la décision correcte : *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 aux para 16–17. Parmi ces exceptions, la Cour suprême du Canada a reconnu que les « questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs » nécessitent l'application de la norme correcte : *Vavilov* aux para 17, 53, 63–64.

[7] En l'espèce, la question en litige est susceptible d'être interprétée comme une question invoquant les délimitations des compétences respectives de deux organismes administratifs, soit la Commission d'une part et un arbitre de grief de l'autre. En effet, la Commission a essentiellement conclu qu'elle ne devrait pas statuer sur la plainte de Mme Ashby parce qu'un arbitre était compétent en la matière. De ce fait, la Commission a conclu que la plainte était « irrecevable » au terme des articles 41 et 42 de la *LCPD*.

[8] Interprétée de la sorte, la norme de contrôle applicable à cette question devrait alors être celle de la décision correcte. À cet égard, il convient de noter que dans l'arrêt *Vavilov*, la Cour

s'est appuyée sur l'exemple d'un conflit de compétence entre un arbitre du travail et le Tribunal des droits de la personne pour illustrer la catégorie de questions liées à la délimitation de compétence, un exemple qui s'apparente à la situation en l'espèce : *Vavilov* au para 63, citant *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39.

[9] Cela dit, dans le contexte de la présente demande de contrôle judiciaire, la norme de la décision raisonnable est la norme de révision appropriée compte tenu de la jurisprudence applicable et de la nature des questions à trancher.

[10] D'abord, la Cour d'appel fédérale a récemment confirmé que la Cour devrait appliquer la norme de la raisonnable à une décision de la Commission de ne pas statuer sur une plainte en vertu de l'alinéa 41(1)d) de la *LCDP* : *Bergeron c Canada (Procureur Général)*, 2022 CAF 209 au para 22. Même si l'arrêt *Bergeron* traite de l'alinéa 41(1)d) de la *LCDP*, qui ne soulève pas de questions liées aux délimitations des compétences des organismes administratifs, la conclusion de la Cour d'appel semble s'appliquer à toute décision en vertu du paragraphe 41(1).

[11] En outre, les aspects centraux de la décision de la Commission portent sur les questions principalement factuelles et/ou discrétionnaires. En effet, la conclusion de la Commission repose sur ses déterminations que Mme Ashby avait accès à un droit de grief et que le défaut d'épuiser ce recours lui est attribuable. Ces déterminations appellent la retenue.

[12] De toute façon, à la lumière des conclusions qui suivent, la norme de contrôle n'est pas déterminante dans la présente affaire. Que la norme de la décision correcte ou la norme de la décision raisonnable s'applique, le résultat demeure le même.

[13] En effectuant le contrôle d'une décision administrative selon la norme de la décision raisonnable, la Cour n'entreprend pas sa propre analyse des faits, de la preuve ou de la loi pour en tirer ses propres conclusions. Elle tient plutôt compte du résultat de la décision eu égard au raisonnement sous-jacent afin de s'assurer que la décision, lue dans son ensemble et dans le contexte de l'instance, est transparente, intelligible et justifiée : *Vavilov* aux para 15, 81, 86, 94, 99–100. La décision ne doit être infirmée que si la Cour est convaincue qu'elle souffre de lacunes graves à un point tel de ne pas satisfaire aux exigences d'une décision raisonnable : *Vavilov* au para 100. Une décision peut être déraisonnable si son raisonnement démontre un manque de logique interne ou si elle est indéfendable compte tenu des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur celle-ci : *Vavilov* aux para 96, 101–105.

III. Analyse

A. *Contexte factuel : la plainte de Mme Ashby*

[14] Mme Ashby a travaillé au sein de Parcs Canada entre juin 2015 et octobre 2023 de manière intermittente. Elle a occupé plusieurs postes en vertu de divers contrats, et son statut d'emploi et son statut syndical ont fréquemment changé. Pendant certaines périodes d'emploi (souvent pendant l'été et l'automne), elle avait un contrat de statut déterminé de plus de trois mois. Pour ces périodes, elle bénéficiait de la protection syndicale, représentée par l'Alliance de

la Fonction publique du Canada [AFPC]. Pour les autres périodes (souvent pendant l'hiver), elle n'était pas syndiquée puisqu'elle avait un contrat de statut déterminé de moins de trois mois ou un contrat sporadique (« sur appel »).

[15] Mme Ashby allègue qu'elle a été victime de harcèlement et de discrimination lors de son emploi en raison de son origine nationale ou ethnique, son âge et ses données génétiques. Selon la plainte, les incidents de harcèlement et de discrimination ont commencé le 13 juin 2015 et ont pris fin le 25 février 2019. Ces incidents comprennent notamment des remarques désobligeantes concernant son âge, son apparence physique et son identité linguistique en tant que francophone; l'attribution inappropriée de tâches supplémentaires; et la minimisation par les gestionnaires de ses préoccupations quant à ces incidents. De surcroît, Mme Ashby allègue qu'elle n'a pas reçu de poste permanent en raison de discrimination. Peu avant la fin de son contrat en automne 2018, une collègue lui a informé que la gestion avait peur de lui donner un poste permanent de crainte qu'elle ne tombe malade.

[16] Toutefois, c'est plutôt une évaluation de performance négative et humiliante qui a mené au point culminant de la pratique de harcèlement et discrimination décrite par Mme Ashby. En octobre 2018, Mme Ashby a demandé à son responsable de lui fournir une copie de son évaluation de performance pour la fin de son contrat précédent, qui s'est terminé en octobre 2017. Selon la plainte, cette évaluation aurait dû être fournie à la fin du contrat. Cependant, l'évaluation aurait été rédigée au mois de mars 2018 et envoyée directement au dossier de Mme Ashby, sans que celle-ci en prenne connaissance. Mme Ashby n'a reçu cette

évaluation que le 16 novembre 2018. Elle allègue que cette évaluation comprend des mensonges qui portent atteinte à sa réputation et qu'elle constitue une « preuve concrète » de harcèlement.

[17] Après avoir reçu une copie de cette évaluation en novembre 2018, Mme Ashby a rencontré une représentante des ressources humaines de Parcs Canada. Elle a également contacté un représentant du syndicat. Ce dernier lui a dit qu'il allait déposer un grief, mais il ne l'a pas fait et le délai pour déposer un grief s'est écoulé.

[18] Une lettre de plainte de la part de Mme Ashby a mené à une rencontre avec un cadre supérieur de Parcs Canada le 25 février 2019. Selon la plainte de Mme Ashby, lors de cette rencontre, le cadre supérieur a menti et a tenté de l'intimider. Elle décrit la rencontre comme étant « le dernier évènement, et certainement le plus humiliant de tous ». La date de cette rencontre correspond à la date de fin de la discrimination alléguée.

[19] Après ces incidents, Mme Ashby a reçu un autre contrat d'emploi pour l'été 2019, mais elle a démissionné le 17 juillet 2019.

[20] Mme Ashby a déposé sa plainte avec la Commission en janvier 2020. Parcs Canada a déposé sa réponse à la plainte le 21 septembre 2020 niant toute contravention à la *LCDP*. Mme Ashby a ensuite déposé une réplique le 23 octobre 2021. Cependant, selon une lettre déposée par la Commission en vertu de la règle 318 des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106, la réponse et la réplique n'ont pas été mises devant la Commission lors de sa décision.

[21] Quelques années plus tard, Mme Ashby a reçu un autre contrat d'été avec Parcs Canada entre les mois de mai et octobre 2023.

B. *Le Rapport de décision*

[22] Le 6 février 2024, quatre ans après le dépôt de la plainte, une agente de la Commission a présenté un « Rapport de décision », qui recommande que la Commission ne statue pas sur la plainte de Mme Ashby.

[23] Le Rapport de décision résume les contrats d'emploi qu'a eu Mme Ashby entre 2015 et 2023. Selon ce résumé, Mme Ashby était membre de l'AFPC et avait donc le droit de déposer un grief (i) du 8 septembre au 2 décembre 2015; (ii) du 17 mai au 5 septembre 2016; (iii) du 15 mai au 15 octobre 2017; (iv) du 3 mai au 4 octobre 2018; (v) du 13 juin au 17 juillet 2019; et (vi) du 11 mai au 9 octobre 2023.

[24] Or, selon le résumé de l'agente, Mme Ashby n'était pas syndiquée, et n'avait pas le droit de déposer un grief (i) du 23 juin au 7 septembre 2015; (ii) du 7 au 8 décembre et du 18 décembre 2015 au 9 mai 2016; (iii) du 1^{er} au 31 décembre 2016; (iv) du 8 janvier au 7 mai 2017; (v) du 15 au 22 mai 2017 (période qui chevauche une période d'emploi syndiquée); (vi) du 24 octobre 2017 au 23 avril 2018; et (vii) du 15 novembre au 24 avril 2019.

[25] Au sujet des périodes syndiquées et non syndiquées, l'agente a constaté que Mme Ashby croyait ne pas être syndiquée entre juin 2015 et mai 2016. Par contre, après avoir révisé les

périodes d'emploi, l'agente a conclu que Mme Ashby était effectivement membre du syndicat pendant trois mois de cette période, soit du 8 septembre au 2 décembre 2015.

[26] L'agente a débuté son analyse en notant que la Commission ne devrait déclarer une plainte irrecevable en vertu de l'alinéa 41(1)a) de la *LCDP* que dans les cas les plus « manifestes et évidents », citant la décision de cette Cour dans *Société canadienne des postes c Commission canadienne des droits de la personne*, 1997 CanLII 16378 (CF), [1997] FCJ No 578 (au para 3) : voir également *Temate c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 1004 aux para 19–22. Elle a également adopté la conclusion de la Cour d'appel fédérale dans *Keith* à l'effet que les allégations factuelles soulevées dans la plainte devaient être considérées comme étant véridiques : *Keith c Canada (Service correctionnel)*, 2012 CAF 117 au para 51.

[27] L'agente s'est ensuite penchée sur les incidents de harcèlement et de discrimination. Elle a noté que plusieurs incidents s'étaient produits alors que Mme Ashby était syndiquée, mais n'avaient pas fait l'objet d'un grief, notamment l'allégation au sujet de l'attribution des tâches supplémentaires de septembre à décembre 2015; les propos au sujet de son âge en juin 2017; et la remarque de sa collègue en automne 2018 à l'effet que la gestion avait peur de lui donner un poste permanent.

[28] Quant à l'évaluation de performance portant sur le contrat terminant en octobre 2017, l'agente a noté que Mme Ashby a contacté un représentant syndical en 2018 et que celui-ci a indiqué qu'il allait préparer un grief. De ces faits, l'agente a conclu que « le processus de grief était une option disponible » pour Mme Ashby.

[29] En dernier lieu, l'agente a conclu que Mme Ashby n'avait pas fourni d'explication raisonnable quant à son défaut d'épuiser les voies de griefs disponibles. Elle a conclu que puisque Mme Ashby avait été capable d'informer ses superviseurs des allégations de discrimination, elle aurait pu également déposer des griefs pour les incidents allégués qui sont survenus lors de ses contrats à durée déterminée. Selon l'agente, il est « clair et évident » que l'alinéa 41(1)a) et le paragraphe 42(2) de la *LCDP* s'appliquent et que la Commission ne devrait pas statuer sur la plainte.

[30] Il est à noter que dans son rapport, l'agente a fait référence à une plainte que Mme Ashby a tenté de déposer en octobre 2023, juste avant la fin de son contrat, ainsi qu'une plainte qu'elle a déposée auprès du syndicat vers la fin d'octobre, après la fin de son contrat. Toutefois, comme l'a observé l'agente, ces plaintes ne portaient pas sur les allégations de la présente plainte déposée auprès de la Commission.

C. *Les observations de Mme Ashby sur le Rapport de décision*

[31] La Commission a donné à Mme Ashby l'opportunité de déposer des observations sur le Rapport de décision avant qu'une décision ne soit prise. Mme Ashby a alors déposé des observations écrites détaillées le 14 février 2024.

[32] Dans ses observations écrites, Mme Ashby a contesté la conclusion selon laquelle sa plainte aurait pu être le sujet d'un grief. Elle a présenté des observations sur plusieurs aspects et conclusions du rapport, notamment les observations suivantes qui sont particulièrement pertinentes dans le contexte de cette demande :

- Mme Ashby a reconnu qu'elle s'était trompée dans sa plainte et qu'elle était effectivement syndiquée pendant certaines périodes d'emploi, y compris la période du 8 septembre au 2 décembre 2015. Pour cette période, elle explique qu'elle croyait ne pas être syndiquée, notant qu'elle avait peut-être mal compris l'ensemble de son contrat, qui était en anglais. Elle s'est excusée pour cette erreur.
- Cela dit, Mme Ashby souligne à plusieurs reprises que certains incidents ont eu lieu à l'extérieur de la période du 8 septembre au 2 décembre 2015, surtout entre 2017 et 2019, alors qu'elle n'était pas syndiquée.
- Mme Ashby a noté qu'il était impossible de déposer un grief quant à son évaluation de performance pour le contrat terminant en octobre 2017, puisqu'une fois qu'elle l'a reçue en novembre 2018, elle n'était plus syndiquée. Elle a observé à cet égard qu'elle a seulement échangé des textes avec le représentant syndical entre novembre et décembre 2018, sans aucune réponse subséquente du représentant. Elle a alors présumé que le représentant n'agissait pas parce qu'elle n'était pas syndiquée.
- Mme Ashby a également observé que son contrat et les événements de 2023 n'étaient pas « en lien direct » avec sa plainte, qui concerne uniquement des incidents survenus entre 2015 et 2019.

D. *La décision de la Commission*

[33] Le 21 mars 2024, la Commission a rendu sa décision, refusant de statuer sur la plainte de Mme Ashby en vertu de l'alinéa 41(1)a) et le paragraphe 42(2) de la *LCDP* puisqu'elle n'avait

pas épuisé le recours de règlements de griefs qui lui était disponible et qu'elle était la seule responsable de ce défaut. Il est à noter que la décision de la Commission n'est pas une décision sur le bien-fondé de la plainte selon l'article 44 de la *LCDP*, prise à la suite d'une enquête et d'un rapport d'un enquêteur en vertu des articles 43 et 44. Plutôt, la décision de la Commission concerne seulement la question de savoir si la plainte aurait pu être le sujet d'un grief.

[34] La décision de la Commission est assez courte, ne comprenant que six paragraphes. Néanmoins, dans ses motifs, la Commission a adopté l'analyse du Rapport de décision, indiquant qu'elle ne statuerait pas sur la demande « [p]our les raisons décrites dans le rapport ». La jurisprudence confirme que lorsque la Commission adopte ainsi les recommandations de son agente dans un rapport de décision, les motifs dans le rapport peuvent être considérés comme étant ceux de la Commission : *Givogue v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 186 [actuellement disponible seulement en anglais] au para 7, citant *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c Canada (Commission des droits de la personne)*, 1989 CanLII 44, [1989] 2 RCS 879 aux pp 902–903 et *Tazehkand c Banque du Canada*, 2023 CAF 208 au para 39.

[35] Les motifs de la Commission comprennent deux paragraphes qui répondent aux observations de Mme Ashby sur le Rapport de décision. Le premier de ces paragraphes note que le manque de compréhension de Mme Ashby à l'effet qu'elle était syndiquée lors de la période du 8 septembre au 2 décembre 2015 n'est pas « une explication raisonnable pour le défaut d'avoir épuisé le recours de grief ».

[36] Ensuite, la Commission répond l'observation de Mme Ashby à l'effet qu'il était déraisonnable de s'attendre à ce qu'elle ait épuisé un recours de grief pour son évaluation de 2017, alors qu'elle n'était pas syndiquée en novembre 2018 lorsqu'elle a pris compte de l'évaluation. La Commission conclut ainsi :

Comme expliqué dans le rapport, la plaignante a occupé d'autres postes avec la mise en cause après novembre 2018 qui étaient syndiqués. De plus, elle est retournée travailler pour la mise en cause du 11 mai au 9 octobre 2023. Par conséquent, la plaignante a eu plusieurs opportunités de présenter un grief après qu'elle a appris l'existence de son évaluation en novembre 2018. Elle ne l'a pas fait.

E. *La décision de la Commission n'est pas raisonnable*

[37] Pour les motifs qui suivent, la Cour conclut que la décision de la Commission est déraisonnable puisque la Commission ne justifie pas sa conclusion à la lumière des contraintes factuelles et juridiques pertinentes. En particulier, la Commission a tiré une conclusion injustifiée selon laquelle un recours de grief était disponible pour l'ensemble de la pratique de harcèlement et de discrimination alléguée sans considérer les incidents de discrimination qui sont survenus alors que Mme Ashby ne bénéficiait pas de protection syndicale. La Commission n'a pas expliqué sa conclusion selon laquelle Mme Ashby aurait pu déposer un grief rétroactif concernant des incidents qui se sont déroulés alors qu'elle n'était pas syndiquée et/ou concernant une prétendue pratique de harcèlement comprenant des incidents qui ont eu lieu pendant des périodes syndiquées et non syndiquées.

[38] La question principale pour la Commission en vertu de l'alinéa 41(1)a) et le paragraphe 42(2) de la *LCDP* était de savoir s'il est « manifeste et évident » que (i) les actes

discriminatoires allégués dans la plainte de Mme Ashby auraient pu être le sujet des recours internes de règlement des griefs; et (ii) le cas échéant, le défaut d'épuiser ces recours est exclusivement imputable à Mme Ashby : *Temate* au para 20; *Société Canada Post* au para 3.

[39] La plainte de Mme Ashby décrit une pratique de harcèlement discriminatoire qui s'est déroulée pendant plusieurs années entre 2015 et 2019. Certains des actes décrits ont eu lieu alors qu'elle était syndiquée : l'imposition des tâches supplémentaires en automne 2015 et en été 2016; les commentaires désobligeants sur son âge; le comportement d'une superviseure en juin 2017; et le commentaire d'une collègue au sujet d'un poste permanent en septembre 2018.

[40] D'autres actes, par contre, ont eu lieu alors qu'elle n'était pas syndiquée : l'humiliation et les remarques sur sa langue maternelle et les autres actes en été 2015; la minimisation de ses préoccupations par un gestionnaire au printemps 2016; son évaluation de performance après son contrat de 2017, qui a été rédigée en mars 2018, mais envoyée à Mme Ashby qu'en novembre 2018; et ses réunions en novembre 2018 et en février 2019 avec des gestionnaires de Parcs Canada.

[41] La plainte de Mme Ashby met un accent particulier sur son évaluation reçue en novembre 2018 et les réunions en novembre 2018 et février 2019. Comme expliqué, cette évaluation est décrite comme étant une preuve concrète de harcèlement qui a mené aux réunions subséquentes. De plus, la réunion du 25 février 2019 est décrite comme étant le dernier incident « et certainement le plus humiliant de tous ». Il convient de rappeler que la date de cette réunion marque la fin de la période de harcèlement alléguée dans la plainte.

[42] Le Rapport de décision, qui a été adopté dans la décision de la Commission, adresse surtout des aspects de la plainte qui ont eu lieu pendant que Mme Ashby était syndiquée. Dans son analyse de la disponibilité d'un recours de griefs, le Rapport de décision fait référence aux tâches supplémentaires imposées entre septembre et décembre 2015; aux propos au sujet de son âge en juin 2017; et au commentaire de sa collègue en septembre 2018. Chacun de ces incidents a eu lieu alors que Mme Ashby était syndiquée.

[43] Toutefois, l'analyse du Rapport de décision ne fait pas mention des incidents d'humiliation et de harcèlement qui ont eu lieu pendant l'été 2015 ni les incidents du printemps 2016, alors que Mme Ashby n'était pas syndiquée. Elle ne fait pas non plus mention des rencontres en novembre 2018 et février 2019, ni des autres périodes pendant lesquelles Mme Ashby n'était pas syndiquée. Le Rapport de décision n'explique pas comment Mme Ashby serait en mesure de déposer un grief au sujet de ces incidents. Plutôt, le Rapport de décision met l'accent sur des incidents qui ont eu lieu alors qu'elle était syndiquée pour tirer une conclusion au sujet de l'intégralité de la plainte, écartant des incidents qui sont au cœur de la plainte.

[44] Pour ce qu'y est de l'évaluation reçue en 2018, une certaine explication est fournie quant à la disponibilité d'un recours en grief, mais cette explication est irrationnelle et injustifiée. En effet, l'agente du Rapport de décision raisonne qu'un recours de grief semblait être disponible puisque le représentant syndical a confirmé qu'il allait déposer un grief, bien qu'il ne l'ait pas fait. Non seulement que cette conclusion ignore le fait que Mme Ashby n'était pas syndiquée et n'avait pas accès à un recours de grief en novembre 2018—tel que confirmé dans le sommaire des périodes syndiquées et non syndiquées du Rapport de décision lui-même—mais elle fait

aussi fi de l'observation de Mme Ashby qu'elle croyait justement que le représentant n'avait pas agi puisqu'elle n'était pas syndiquée.

[45] De surcroit, alors que l'agente du Rapport de décision a reconnu que le représentant « devait déposer un grief, mais [...] ne l'avait pas fait », elle n'explique pas pourquoi l'inaction du représentant s'agit d'un défaut « exclusivement imputable » à Mme Ashby.

[46] En plus d'avoir adopté les motifs lacunaires du Rapport de décision, la Commission a ajouté dans sa décision le raisonnement que Mme Ashby aurait pu déposer un grief lors de ses postes subséquents. Tout comme les raisons du rapport, cette raison n'est pas intelligible. Après novembre 2018, Mme Ashby n'a occupé que deux postes syndiqués : un poste qu'elle a occupé pendant un mois pendant l'été 2019, et un poste en 2023, trois ans après le dépôt de sa plainte avec la Commission. La Commission n'explique pas comment Mme Ashby avait droit de déposer un grief rétroactif concernant des incidents survenus des mois et même des années plus tôt durant des périodes pour lesquelles elle n'était même pas syndiquée.

[47] Dans l'absence d'une telle explication à cet égard—s'il y en existe une—la décision de la Commission ne peut être décrite comme étant justifiée à la lumière des contraintes factuelles et juridiques pertinentes. Il s'agit d'un point central dans le raisonnement et les motifs de la Commission : *Vavilov* au para 100. En effet, la conclusion de la Commission selon laquelle Mme Ashby aurait dû déposer un grief est fondé de façon importante sur la présomption qu'un recours de grief était « normalement ouvert » à Mme Ashby même pour les incidents qui se sont produits alors qu'elle n'était pas syndiquée. Le fondement de cette présomption n'est pas énoncé

dans la décision et ne ressort pas du dossier. La Cour conclut donc que la Commission n'a pas raisonnablement justifié sa décision qu'il est « manifeste et évident » que Mme Ashby devait épuiser un recours de règlement des griefs qui lui était ouvert et que le défaut à cet égard lui est exclusivement imputable.

[48] Comme observation finale, il convient de répéter que la plainte de Mme Ashby ne repose pas simplement sur des incidents isolés, mais effectivement sur une pratique de harcèlement et de discrimination qui s'est manifesté par intermittence pendant des années. Selon l'analyse de la Commission, chaque incident est considéré de façon isolée et le fait que certains d'entre eux ont eu lieu lors des périodes de syndicalisation suffit pour conclure que le tout aurait pu être le sujet d'un ou de plusieurs griefs. Cette analyse ne tient pas compte ni de la nature du harcèlement allégué ni du fait que les incidents culminants ayant déclenché la plainte se sont produits alors que Mme Ashby n'était pas syndiquée et il est loin d'être clair qu'elle avait tout de même accès à un recours de grief.

F. *Réparation*

[49] Comme l'a confirmé la Cour suprême du Canada, lorsqu'une décision contrôlée selon la norme de la décision raisonnable ne peut être confirmée, la réparation la plus appropriée est normalement de renvoyer l'affaire au décideur pour qu'il revoie la décision à la lumière des motifs donnés par la Cour : *Vavilov* au para 141.

[50] Mme Ashby demande toutefois à la Cour d'ordonner à la Commission de statuer sur le fond de sa plainte. La Cour n'est pas satisfaite qu'il s'agisse d'une des « situations limitées »

dans lesquelles la Cour devrait ordonner au décideur de parvenir à un résultat particulier : *Vavilov* au para 142; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c Tennant*, 2019 CAF 206 aux para 71–82. Plutôt, un autre commissaire de la Commission devrait examiner la situation de nouveau à la lumière de ces motifs.

IV. Conclusion

[51] Pour ces motifs, la demande de contrôle judiciaire est accueillie. La décision de la Commission canadienne des droits de la personne du 21 mars 2024, selon laquelle la Commission décide de ne pas statuer sur la plainte de Mme Ashby, est infirmée et l'affaire est renvoyée à la Commission pour une nouvelle détermination par un autre commissaire.

[52] Conformément à l'entente des parties, les dépens sont octroyés en faveur de Mme Ashby, fixés à 3 000 \$, tout inclus.

JUGEMENT dans le dossier T-1108-24

LA COUR STATUE que

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie. La décision de la Commission canadienne des droits de la personne du 21 mars 2024, selon laquelle la Commission décide de ne pas statuer sur la plainte de Mme Ashby, est infirmée et l'affaire est renvoyée à la Commission pour une nouvelle détermination par un autre commissaire à la lumière des motifs de la Cour.
2. Les dépens sont accordés en faveur de Mme Ashby, fixés à 3 000\$, tout inclus.

« Nicholas McHaffie »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1108-24

INTITULÉ : SYLVIE ASHBY c AGENCE PARCS CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE

DATE DE L'AUDIENCE : LE 1^{ER} OCTOBRE 2025

JUGEMENT ET MOTIFS: LE JUGE MCHAFFIE

DATE DES MOTIFS : LE 9 AVRIL 2026

COMPARUTIONS :

Me Bruno-Pierre Allard POUR LA DEMANDERESSE

Me Geneviève Tremblay-Tardif POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Chabot, Médiateurs-Avocats
Laval (Québec) POUR LA DEMANDERESSE

Procureur général du Canada
Ottawa (Ontario) POUR LA DÉFENDERESSE