

CANADA / JUDGMENT

Alldowell c. Canada (Procureur général)

2026 CF 217

COURT

Federal Court

DECIDED

16 February 2026

Source: norma.lexum.com · Research copy typeset by Esheria. Not court-issued or certified.

Alldowell c. Canada (Procureur général)

Base de données – Cour (s)

Décisions de la Cour fédérale

Date

2026-02-16

Référence neutre

2026 CF 217

Numéro de dossier

T-2612-25

Contenu de la décision

Date : 20260216

Dossier : T-2612-25

Référence : 2026 CF 217

Ottawa (Ontario), le 16 février 2026

En présence de l'honorable monsieur le juge Roy

ENTRE :

ADAM ALLDOWELL

demandeur

et

CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

défendeur

JUGEMENT et MOTIFS

[1] Cette demande de contrôle judiciaire est plutôt inhabituelle. Elle concerne la décision d'un Brigadier général des Forces armées canadiennes (FAC) à titre de délégué du Chef d'état-major de la défense qui constitue l'autorité de dernière instance (ADI) dans la résolution de griefs militaires. Ainsi, il n'y a plus comme recours à la suite de la décision de l'ADI qu'un contrôle judiciaire, en vertu de l'article 18.1 de la Loi sur les Cours fédérales (LRC (1985), ch. F-7).

I. Préliminaire [2] La demande est inhabituelle pour plusieurs raisons. Le demandeur, M. Adam Alldowell se représente seul. De nos jours, ce n'est plus inhabituel. Ce qui l'est davantage est le fait qu'il a quitté les FAC le 4 mai 2021, alors qu'il avait déposé une plainte de harcèlement en juillet 2020. Cela concernait sa relation avec un instructeur à l'École de technologie et de génie aérospatiale. On alléguait un traitement injuste.

[3] La plainte a suivi son cours. Le grief est venu en avril 2021; il était relatif à l'évaluation de la situation de l'officier responsable qui avait refusé d'ordonner une enquête suite à la plainte d'harcèlement. L'autorité initiale a rejeté le grief parce que l'officier responsable n'avait commis aucune erreur. De là, le grief est passé au Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité) qui a conclu que le demandeur avait été lésé. L'ADI a accepté les recommandations du Comité, mais n'a accordé aucun remède supplémentaire. Cela rend l'affaire inusitée.

[4] Encore plus inusitée est la demande de contrôle judiciaire elle-même. Le demandeur produit un dossier de demande qui ne comporte que l'avis de demande même, qui est rudimentaire, un affidavit qui inclut la production de la recommandation du Conseil et la décision de l'ADI. Le dossier est complété par un mémoire des faits et du droit qui compte une page et demie. On croit comprendre que le demandeur requiert que la recommandation du Conseil que soit tenue une enquête sur le harcèlement ait lieu; il requiert aussi « une compensation financière raisonnable », le tout avec dépens.

[5] Mais il n'y a aucune indication des raisons qui feraient en sorte que la décision de l'ADI ne rencontrerait pas une norme de contrôle, qu'elle soit la norme de la décision raisonnable ou correcte. Aucun argumentaire n'est offert.

[6] Mais ce n'est pas tout. Une ordonnance de l'Administratrice judiciaire du 16 janvier 2026 annonce que le 4 décembre 2025, une demande de détermination par écrit a été faite, si bien que la demande de contrôle judiciaire est à être décidée sur la seule base des écrits déposés, soit entre autres les mémoires des parties. Aucune audition n'a été tenue, avec comme conséquence que le demandeur n'a pas bonifié sa position.

[7] Je commencerai donc avec une présentation des faits. Suivra un exposé des recommandations du Conseil et la décision de l'autorité de dernière instance. Je conclurai avec l'analyse menant au rejet de la demande de contrôle judiciaire.

II. Les faits [8] Le demandeur est une personne née en mai 1961, ailleurs qu'au Canada. Il a complété des études en génie à l'École Polytechnique de Montréal. Il s'est enrôlé (ou ré-enrôlé) dans les FAC en novembre 2013 et a été libéré le 4 mai 2021, jour de son soixantième anniversaire de naissance.

[9] À l'examen du dossier certifié du tribunal, on constate que le dépôt d'une plainte, menant éventuellement à une décision finale d'un grief par l'autorité de dernière instance, comporte de nombreuses étapes. Des occasions de commenter ont été offertes tant au demandeur qu'à l'officier au sujet duquel la plainte de harcèlement a été faite. Il n'est pas nécessaire pour les fins de contrôle judiciaire d'examiner chacun de ces écrits. Je note plutôt certaines étapes les plus saillantes :

15 juillet 2020 : plainte de harcèlement à l'endroit d'un instructeur à l'École de technologie et de génie aérospatiale (ETGAFC) où le demandeur s'était inscrit afin de joindre un métier militaire autre que celui pour lequel il s'était ré-enrolé en 2013 (officier du génie électrique et des communications); le demandeur se plaignait d'intimidation et de discrimination entre mars 2017 et le 19 juillet 2019. Il alléguait que le harcèlement avait généré son échec injuste du cours de formation;

octobre 2017 : début du cours d'officier du génie aérospatial. On ne sait pas ce qui s'est produit avant octobre 2017, mais après l'enrôlement de 2013;

29 janvier 2021 : l'officier faisant l'objet de la plainte émet ses commentaires;

12 février 2021 : une évaluation de la situation (ES) considère la plainte du demandeur. On y conclut, à la suite d'un examen des différents chefs à la plainte, qu'ils ne sont pas fondés parce qu'ils ne rencontrent pas les critères de ce qui est requis pour établir le harcèlement. Le dossier est donc clos;

23 avril 2021 : le sous-lieutenant Alldowell dépose son grief. On y allègue que l'analyse était injuste et partielle, que le rapport contient des éléments non pertinents à la plainte et que l'auteur de l'évaluation de la situation « n'a pas compris pas mal de choses dans ma plainte ». On y alléguait « des actes injustes, discriminatoires et raciales » [sic]. Le demandeur y réclamait une enquête impartiale et une récompense matérielle;

10 mai 2021 : accusé de réception du grief et envoi à l'Autorité des griefs des Forces canadiennes;

9 juin 2021 : communication au sous-lieutenant à la retraite Allowell. Une autorité initiale (AI) ou une autorité de première instance sera désignée;

2 novembre 2021 : décision de l'AI. Il considérait la décision de fermer le dossier. Il conclut être d'accord avec l'évaluation de la situation (ES). Le demandeur avait offert des commentaires le 4 octobre 2021. Voici trois paragraphes de la décision de l'AI qui encapsulent ses conclusions :

Résumé. Vous déclarez dans votre plainte que le Major M|XXXX a posé des gestes injustes, discriminatoires, et racistes facilement vérifiables à la lumière des preuves présentées, et que ces gestes vous ont causé, à vous et à votre famille, un grave préjudice. Or, rien ne prouve que le Maj M|XXXX a eu un comportement injuste ou discriminatoire, et je suis d'avis que l'AR a déterminé avec exactitude que les allégations ne répondaient pas à la définition du harcèlement.

Dans votre plainte de harcèlement contre le Maj M|XXXX vous citez plusieurs cas présumés de conduite dangereuse ou menaçante de sa part qui ne sont pas prouvés ni étayés. Il n'y a aucun exemple de danger ou de comportement menaçant comme tel. Je crois que vous viviez un grand stress lorsque vous suiviez un cours à l'École de technologie et du génie aérospatial des Forces canadiennes (ETGAFC), mais je ne crois pas que le Maj M|XXXX vous a menacé ou qu'elle voulait vous faire retirer du cours. Il paraît évident que le manque de communication et de coordination a été un facteur contributif à votre plainte de harcèlement, et je suis d'accord avec l'AR lorsqu'il dit dans son ES que le Maj M|XXXX aurait pu utiliser d'autres styles de leadership pour mieux vous soutenir dans vos besoins d'apprentissage.

Bien que l'ES aurait pu mieux expliquer comment les conclusions ont été tirées et en quoi elles sont liées à la politique, votre plainte de harcèlement ne contient aucun exemple de comportement inapproprié. Rien ne prouve que le Maj M|XXXX vous a harcelé. L'AR a bien su cerner les points saillants de votre plainte de harcèlement et les a pris en compte. Bien qu'il soit important de tenir compte des sentiments de tout militaire touché par une situation de harcèlement, nous devons également nous concentrer sur le comportement visé par la plainte de harcèlement, et les effets que ce comportement est susceptible d'avoir sur le militaire.

(décision du 2 novembre, 2021, p. 4/5)

2 décembre 2021 : le demandeur requiert que son grief soit acheminé à l'autorité de dernière instance (ADI).

III. La décision sous étude [10] Une fois cette toile de fond brossée on peut s'attaquer à la décision sous étude, celle de l'autorité de dernière instance.

[11] Toutefois il y a lieu au préalable de traiter de la recommandation faite par le Comité externe d'examen des griefs militaires (16 octobre 2023). Le Comité avait reçu cette affaire le 7 janvier 2022.

[12] C'est l'article 29.12 de la Loi sur la défense nationale (LRC 1985, c N-5) et le paragraphe 7.21 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes qui prévoient que le type de grief déposé par le demandeur passe par le Comité, un organisme indépendant des FAC. On y procède à une analyse indépendante qui mènera à des conclusions et recommandations. L'ADI n'est pas tenue d'accepter les recommandations, mais elle devra motiver une conclusion qui s'écarte de la recommandation (art. 29.13 de la

LDN).

Comité externe d'examen des griefs militaire [13] Les conclusions et recommandations du Comité portent la date du 16 octobre 2023. On y retrouve sur neuf pages l'analyse qui fait conclure que « le plaignant a été lésé » quant à la fermeture du dossier de harcèlement. Le redressement recherché est dit être que la plainte de harcèlement soit réexaminée pour qu'elle fasse l'objet d'une enquête et qu'une indemnisation matérielle raisonnable soit accordée.

[14] Pour ce qui est de la décision de l'AI, le Comité note que l'Autorité initiale n'a pas trouvé suffisamment de preuves de harcèlement pour justifier la tenue d'une enquête : les allégations ne sont pas corroborées. La conduite n'est ni offensante, ni injuste ou discriminatoire. Le demandeur subissait un stress important lors du cours à l'ETGAFC et une meilleure communication et coordination de la part de la personne visée par le grief est à l'origine de sa plainte de harcèlement.

[15] Est cité le paragraphe 2 de la Directive et ordonnance administrative de la Défense 5012-0 (Prévention et résolution du harcèlement) qui définit le harcèlement comme il suit :

harcèlement (harassment)

Comportement inopportun d'une personne qui offense une autre personne en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (c.-à-d. en raison de 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, la déficience ou l'état de la personne graciée). Le harcèlement est normalement constitué d'une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur la personne. Le harcèlement qui n'est pas lié à des motifs prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne doit viser une personne ou un groupe dont l'auteur du harcèlement sait que la personne harcelée fait partie [...]

Le paragraphe 3.6 de la même Directive et ordonnance administrative précise les critères :

Les six critères suivants, tels qu'énoncés dans la définition de harcèlement à la section 2 de cette DOAD, doivent être présents pour qu'il y ait eu harcèlement :

comportement inopportun [sic] d'une personne;

l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer un préjudice;

si le harcèlement n'est pas lié aux motifs de discrimination prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne, le comportement doit viser le plaignant;

le comportement doit avoir été offensant pour le plaignant;

le comportement peut être une série d'incidents ou un seul incident grave qui a eu un impact durable sur le plaignant;

le comportement doit avoir eu lieu en milieu de travail.

- [16] Le Comité conçoit son rôle comme étant de compléter l'évaluation de la situation (ES) pour voir si les allégations décrites par le demandeur satisfont ou non aux critères nécessaires à l'établissement de harcèlement. Pour ce faire le Comité révise six incidents reprochés au grief.
- [17] Le premier concerne une demande de mentorat faite par courriel à l'instructeur visé par le grief. Le demandeur disait manquer une année d'expérience canadienne pour acquérir le titre d'ingénieur. Il semble bien que la demande n'a pas été acceptée, et le comportement de l'instructeur n'était pas clair. On ne sait rien du comment le refus fut communiqué. Vu le dossier, « le comportement de l'intimée [l'instructeur] n'était pas inopportun » (Conclusion et recommandations, p. 6/9).
- [18] Le second incident est relatif à la demande de congé demandée et reçue par le demandeur de son port d'attache au sujet des deux premières journées de formation (16 et 17 octobre 2017) à être reçues. Mais le demandeur a été convoqué pour le 17 octobre, à huit heures, par l'instructeur. Étant donné que le demandeur n'était pas au rendez-vous à l'heure prévue, on a communiqué au numéro de téléphone au dossier pour entendre l'épouse du demandeur dire qu'il avait quitté très tôt le matin du 17. Selon le Comité, le rappel lors de périodes de congé doit être fait de façon raisonnable et un abus de pouvoir peut être du harcèlement. Telle allégation devait faire l'objet d'une enquête pour établir les faits.
- [19] Troisièmement, le bien-être au travail aurait été déficient puisque le demandeur s'est dit senti menacé. Il disait que l'instructeur montait un dossier pour justifier des mesures correctives à son endroit. Selon le Comité c'est bien le rôle d'un instructeur que de présenter les résultats de l'évaluation : c'est une tâche inhérente aux responsabilités d'un instructeur. Il ne s'agit donc pas d'un comportement inopportun.
- [20] En quatrième lieu, le demandeur se plaignait de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour formuler ses commentaires par écrit à la suite du comité d'évaluation de progrès. Le Comité note qu'un « étudiant sur un cours des FAC et qui fait face à un CEP a le droit de faire une représentation au Cmdt avant que celui-ci ne rende une décision sur sa situation » (Conclusion et recommandations, p 7/9). Selon le Comité, bien que le Commandant ait permis au demandeur de refaire le cours, il y aurait lieu de « tirer au clair » ce qui pourrait être une atteinte à l'équité procédurale.
- [21] Cinquièmement, le demandeur allègue que son instructeur serait intervenu concernant une biographie à être rédigée avant le début d'un cours. Le demandeur dit qu'il aurait aussi dû signifier « une observation de cinq qualifications pratiques ». Le demandeur « estime avoir échoué au cours avant même de le commencer, puisque son échec est attribuable aux cinq

OP » (Conclusion et recommandations, p. 8/9). Puisque le dossier est incomplet au sujet des qualités de performance soulevées, il est impossible de conclure sur le comportement de l'instructeur. Une enquête plus approfondie permettrait de vérifier les faits.

- [22] Enfin, le demandeur allègue que ses tentatives de corriger des erreurs de l'instructeur lors de cours se seraient soldées par des tentatives d'intimidation et de discréditation en classe, le tout se concrétisant lors de son évaluation finale. Il semble que le Comité ait retenu des exemples donnés qu'ils pourraient démontrer l'acharnement à l'égard du demandeur. Mais ils pourraient aussi être qualifiés de fonctions d'un instructeur offrant un cours de formation de base pour officiers. Cette situation devait donc faire l'objet d'une enquête afin d'obtenir plus d'information afin de traiter la plainte de harcèlement de façon adéquate.
- [23] Ainsi, la décision de fermer le dossier n'était pas raisonnable. Le Comité conclut : « Je recommande que l'ADI ordonne une enquête d'harcèlement relativement aux allégations de harcèlement retenues dans ce rapport à la suite de la nouvelle ES effectuée par le Comité ».

Décision de l'autorité de dernière instance [24] Le Comité fait des recommandations. C'est la décision de l'autorité de dernière instance (ADI) qui peut faire l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

- [25] Cette courte décision (deux pages) est rendue le 10 juin 2025 par le Brigadier-général Solomon, à qui a été délégué la tâche par le Chef d'état-major de la Défense. Il note que le Comité a recommandé que le grief soit accueilli en partie. L'ADI a procédé à un examen de novo qui l'a menée à déterminer que le demandeur a été lésé. Il adopte l'analyse du Comité comme fondement de sa décision. C'est ainsi qu'il reprend les six incidents répertoriés par le Comité et en fait les résultats de son évaluation de la situation. Quatre des six incidents auraient justifié qu'une enquête soit tenue pour établir les faits.
- [26] Je note dès à présent que ni le Comité, ni l'ADI n'ont exprimé une opinion au sujet d'une indemnisation matérielle. Les deux se sont limités à conclure que le demandeur a été lésé et qu'une enquête aurait dû être menée. Voici le texte de la décision rendue par l'ADI :

Cela dit, même si j'ai conclu qu'une enquête aurait dû être menée à ce moment-là, près de huit années se sont écoulées depuis les faits reprochés. De plus, votre libération des Forces armées canadiennes rend désormais une telle démarche sans objet, puisque l'objectif principal d'une enquête est de prévenir et de résoudre le harcèlement en milieu de travail.

On le voit, l'ADI décline d'ordonner la tenue d'enquête.

IV. Analyse [27] En matière de contrôle judiciaire de décisions administratives, le cadre d'analyse est maintenant bien établi. La cour de révision établit la norme de contrôle. La norme présumée est celle de la décision raisonnable (Canada (Ministre de la citoyenneté et de l'immigration) c Vavilov, 2019 CSC 65; [2019] 4 RCS 653, para 10, 16). Si le législateur indique une norme différente, il en sera ainsi, comme par exemple lorsque l'on aura prévu un mécanisme d'appel. L'autre possibilité est lorsque la primauté du droit commande que ce soit la norme de la décision correcte qui s'applique. L'arrêt Vavilov en désigne certaines questions. Aucune de ces situations

ne se présente en l'espèce, si bien que le contrôle judiciaire est exercé selon la norme de la décision raisonnable. C'est d'ailleurs ce que la jurisprudence pertinente requiert. Le défendeur aura cité les décisions suivantes : *François c Canada* (Procureur général), 2017 CF 154, para 32; *Moodie c Canada* (Procureur général), 2015 CAF 87, para 51; *Filizola c Canada* (Procureur général), 2021 CF 1368, para 42 à 49. Je retiens tout particulièrement la décision *Filizola* de notre Cour qui est postérieure à *Vavilov* et est relative à une décision de l'ADI :

- [48] La norme de la décision raisonnable est une norme de contrôle fondée sur la déférence, mais elle est néanmoins rigoureuse (*Vavilov*, aux para 12-13). La cour de révision doit établir si la décision faisant l'objet du contrôle, y compris son raisonnement et son résultat, est transparente, intelligible et justifiée (*Vavilov*, au para 15). Une 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*, au para 85). Quant à savoir si la décision est raisonnable dans son ensemble, cela dépend du contexte administratif pertinent, du dossier dont disposait le décideur et des répercussions de la décision sur les personnes concernées par cette décision (*Vavilov*, aux para 88-90, 94, 133-135).
- [49] Pour qu'une décision soit jugée déraisonnable, le demandeur doit établir qu'elle comporte des lacunes suffisamment capitales ou importantes (*Vavilov*, au para 100). Une cour de révision doit s'abstenir d'apprécier à nouveau la preuve prise en compte par le décideur et, à moins de circonstances exceptionnelles, ne doit pas modifier les conclusions de fait de celui-ci (*Vavilov*, au para 125).
- [28] Il en découle que la cour de révision n'est pas appelée à substituer son opinion à celle du décideur administratif, mais plutôt à évaluer le caractère raisonnable de la décision en appliquant le principe de la retenue judiciaire et une attitude de respect à l'égard du tribunal administratif (*Vavilov*, para 13-14). Cela n'exclut en rien un contrôle qui soit rigoureux, mais la norme de la décision raisonnable implique la déférence lorsque l'analyse est intrinsèquement cohérente et rationnelle, et qu'elle est justifiée en fonction des contraintes factuelles et juridiques (*Vavilov*, para 85).
- [29] De fait, *Vavilov* établit que c'est au demandeur d'établir le caractère déraisonnable. Pour ce faire, il doit établir des lacunes graves; suffisamment capitales ou importantes pour rendre la décision déraisonnable (para 100). Quelles sont les caractéristiques d'une décision déraisonnable? Elles sont sa justification, sa transparence et son intelligibilité, et si la décision est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques.
- [30] Comme je l'ai souligné plus tôt, en notre espèce *M. Alldowell* n'a indiqué nulle part en quoi consiste son argument que la décision rendue n'est pas raisonnable au sens de *Vavilov* (et sa progéniture). On se doute bien que le demandeur n'est pas heureux de la décision. Mais il se contente de rappeler que le Comité et l'ADI ont indiqué qu'il avait été lésé. Or, il a été lésé parce que la revue des incidents allégués ne permettait pas de conclure : de là la recommandation du Comité qu'une enquête soit tenue. L'ADI a conclu que le passage du

temps et le départ des FAC par le demandeur rendaient une enquête non avenue puisque « l'objectif principal d'une enquête est de prévenir et de résoudre le harcèlement en milieu de travail ».

- [31] Les Règles des Cours fédérales (DORS/98-106) requièrent expressément que la demande de contrôle judiciaire contienne « un énoncé complet et concis des motifs invoqués, avec mention de toute disposition législative ou règle applicables » (règle 301e)). Il ne s'agit pas d'une nécessité facultative (Canada (Procureur général) c Iris Technologies Inc, 2021 CAF 244) mais plutôt d'une « disposition d'application obligatoire » (para 38). De fait, la décision de la Cour fédérale est limitée aux motifs de révision soulevés par un demandeur dans sa demande de contrôle judiciaire (para 36). C'est que « les exigences de l'article 301 des Règles... garantissant, entre autres, que les défendeurs sont adéquatement informés de l'action intentée contre eux, afin qu'ils puissent répondre utilement » (para 41).
- [32] Le mémoire du demandeur est tout aussi muet quant à des motifs qui auraient rendu la décision déraisonnable. Il se contente à nouveau de noter qu'il a été lésé. Cela ne constitue pas des motifs devant rendre la décision administrative déraisonnable. Il est loin d'être clair que le défaut de se conformer aux exigences de l'article 301 des Règles puisse être compensé par des arguments présentés ultérieurement (Iris Technologies, para 42). Quoiqu'il en soit aucun tel argument n'a été avancé par le demandeur qui aura choisi de ne pas faire de présentation à une audience.
- [33] Dit simplement, aucun motif n'a été soulevé par le demandeur dans son mémoire, ce qui évidemment ne saurait remplir l'obligation de démontrer le caractère déraisonnable de la décision attaquée. C'est donc que le défendeur a raison que, puisqu'aucune erreur révisable n'a été même alléguée, le fardeau du demandeur n'a pas été déchargé et que la demande de contrôle judiciaire doit être rejetée.
- [34] Le défendeur a aussi soumis que la décision est raisonnable. C'est que le but premier du processus d'examen de plaintes de harcèlement est « de modifier l'environnement de travail du plaignant afin qu'il ne subisse plus le harcèlement » (mémoire des faits et du droit, para 28). Cela dit le défendeur rend une enquête sans objet. Le rétablissement d'un climat de travail favorable est sans objet puisque le demandeur a été libéré des FAC depuis plus de cinq ans.
- [35] En l'absence d'argument du demandeur sur le caractère raisonnable de la décision de ne pas donner suite à la recommandation du Comité d'ordonner la tenue d'une enquête plus poussée, au sujet des incidents allégués retenus, argument mis de l'avant par le défendeur, il serait imprudent pour une cour de révision de se prononcer autant sur le caractère déraisonnable que du caractère raisonnable. Ce n'est pas que l'argument soit a priori sans valeur. C'est plutôt que dans un système contradictoire comme le nôtre, il est utile d'entendre la contrepartie. Il est possible que, dans notre cas, les incidents relatés soient tellement intuitu personae (i.e., en fonction de la personne) qu'une enquête plus poussée n'aurait pas de rayonnement plus grand que pour le cas d'espèce. Mais nous n'en savons

rien. Nous n'avons même pas le début d'un contre argument. Et M. Alldowell a quitté les FAC en mai 2021. Il suffit pour mes fins de constater que le demandeur ne s'est pas déchargé de son fardeau d'établir le caractère déraisonnable de la décision. L'absence d'argument au dossier est concluante. La Cour n'opine pas non plus que la décision est en soi raisonnable.

V. Conclusion [36] On sait que le recours en contrôle judiciaire concède une discrétion à la cour de révision (Alberta (Information and Privacy Commissioner) c Alberta Teachers' Association, 2011 CSC 61; [2011] 3 RSC 154, para 22 et 55). À mon avis, le recours ne peut être un succès tout simplement parce que nous ne savons pas en quoi la décision prise serait déraisonnable. Tel que la Cour d'appel fédérale le déclarait dans *Iris Technologies*, la décision de la cour de révision se limite aux motifs de contrôle invoqués. Il n'y en a aucun ici. De plus, la nécessité d'invoquer les motifs garantit que le défendeur est adéquatement informé de ce contre quoi il doit se défendre. Il y a donc lieu de disposer du contrôle sur la base de l'absence de motifs pour contester la décision de l'ADI, sans spéculer sur ce qui aurait pu être présenté.

[37] Un mot s'impose sur une « récompense matérielle raisonnable » demandée par M. Alldowell. Non seulement une telle demande est-elle prématurée au vu du fait que le harcèlement n'a pas été établi, mais ni le Comité, ni l'ADI ne se sont prononcés pour des raisons évidentes. Quant à cette Cour, il est bien connu que sa compétence est limitée sur contrôle judiciaire. Elle n'inclut pas la condamnation à des dommages-intérêts. La question me semble réglée depuis *Canada (Procureur général) c Telizone Inc.*, 2010 CSC 62; [2010] 3 RCS 585 où on peut lire au paragraphe 52 :

[52] Tous les recours énumérés à l'al. 18(1)a) sont des recours classiques du droit administratif, y compris les quatre brefs de prérogative — certiorari, mandamus, prohibition et quo warranto — et les demandes d'injonction et de jugement déclaratoire en droit administratif. L'article 18 ne prévoit pas l'octroi de dommages-intérêts. L'indemnisation n'est pas possible dans le cadre d'une procédure de contrôle judiciaire. De même, on ne peut, dans le cadre d'une action en dommages-intérêts, demander par surcroît un jugement déclaratoire ou une injonction visant à empêcher la mise en œuvre d'une décision administrative prétendument illégale. Pareille demande est du ressort de la Cour fédérale.

Il est inutile d'épiloguer sur les possibilités de transformer un contrôle judiciaire en une action (para 18.4(2) de la Loi sur les cours fédérales).

[38] Conséquemment, la demande de contrôle judiciaire ne peut qu'être rejetée.

VI. Intitulé de cause et dépens [39] Le défendeur soumet que l'intitulé de la cause devrait avoir le défendeur comme étant le Procureur général du Canada, en vertu de la règle 303 des Règles des Cours fédérales. Le défendeur a raison, L'intitulé de la cause désignera donc le Procureur général du Canada à titre de défendeur, au lieu du Chef d'état-major de la Défense. Cette substitution n'a aucune incidence sur la demande de contrôle judiciaire.

[40] Enfin, les deux parties à l'instance ont réclamé leurs dépens. La règle 400 des Règles des Cours fédérales prévoit expressément le pouvoir discrétionnaire de la Cour de déterminer si des dépens doivent être imposés et leur montant. La règle générale veut que les dépens suivent l'issue de l'instance. Je ne vois aucune raison pour laquelle la règle générale ne devrait pas être suivie en l'instance. Sans accabler le demandeur qui agissait sans l'assistance d'un avocat, il n'en reste pas moins qu'il a choisi d'entamer un recours sans même présenter des motifs de contestation. À titre symbolique, la Cour ordonne le paiement de dépens, incluant débours et taxes, de 200,00 \$.

JUGEMENT dans le dossier T-2612-25

LA COUR ORDONNE ce qui suit :

L'intitulé de la cause est amendé pour y substituer à titre de « défendeur » le « Procureur général du Canada ».

La demande de contrôle judiciaire est rejetée.

Des dépens de 200,00 \$, incluant débours et taxes, sont imposés au demandeur au profit du défendeur.

« Yvan Roy »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER :

T-2612-25

INTITULÉ :

Adam Alldowell c. Directeur général de l'Autorité des griefs au nom du CEM

DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE CONSIDÉRÉE SUR LA BASE DES PRÉTENTIONS ÉCRITES À OTTAWA (ONTARIO), À LA DEMANDE CONJOINTE DES PARTIES LE 4 DÉCEMBRE 2025

JUGEMENT ET MOTIFS :

LE JUGE roy

DATE DES MOTIFS :

le 16 février 2026

OBSERVATIONS ÉCRITES PAR :

Adam Alldowell

pour LE DEMANDEUR

(pour son propre compte)

Valeriya Sharypkina

pour le défendeur

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Procureur Général du Canada

Ottawa (Ontario)

pour le défendeur

Source & reproduction note

Judgment wording, source notices and original paragraph numbers are retained. Esheria supplies the layout and this PDF's page numbers; these are not the source pagination. This is a research copy, not an official or certified court document. Check quotations, citations and publication restrictions against the original source before relying on it.

ORIGINAL SOURCE <https://norma.lexum.com/fc-cf/decisions/fr/item/529969/index.do>

CASE PAGE <https://chat.esheria.ai/case-law/canada/alldowell-c-canada-procureur-g-n-ral-2026>

Prepared on 25 October 2026 · Esheria