

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2026 TCDP 1

Date : Le 8 janvier 2026

Numéro du dossier : HR-DP-3026-24

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Alden Chow

le plaignant

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

La Banque Toronto-Dominion

l'intimée

Décision sur requête

Membre : Ashley Bressette-Martinez

I. APERÇU

[1] Alden Chow, le plaignant, a déposé une requête par laquelle il me demande d'enjoindre à l'intimée, la Banque Toronto-Dominion (la « TD »), de communiquer d'autres documents à la suite de la décision sur requête *Chow c. La Banque Toronto-Dominion*, 2025 TCDP 64 (« décision sur la requête en communication n° 1 »). M. Chow veut que la TD communique tous les documents relatifs à son [TRADUCTION] « processus administratif » et à l'« enquête interne » (l'« enquête ») qu'elle a menée en lien avec la plainte qu'il a déposée. Il demande également que lui soient communiquées sept ressources (les « ressources ») mentionnées dans le document intitulé [TRADUCTION] « Introduction aux préjugés inconscients : Un guide à l'intention des collègues et des gestionnaires de personnel » (le « Guide »). M. Chow soutient que ces documents sont potentiellement pertinents dans le contexte de sa plainte. La Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») et M. Chow affirment que, dans son exposé des précisions, la TD évoque les ressources pour exposer les mesures qu'elle a prises afin de lutter contre les préjugés. Ils soutiennent que les ressources pourraient être utiles aux parties et au Tribunal à l'étape de la réparation, le cas échéant.

[2] La TD déclare qu'elle n'a aucun autre document à communiquer au sujet d'une enquête ou d'un examen, aucun de ces processus n'ayant été mené. Elle ajoute que la communication du Guide ne confère pas, à elle seule, un caractère potentiellement pertinent à tout ce qui y est cité. La TD estime que la demande visant les ressources n'est ni proportionnelle ni pertinente en l'espèce.

II. DÉCISION

[3] La requête est rejetée. La TD n'est pas tenue de communiquer d'autres documents au sujet de l'enquête, car elle n'en a aucun à produire. Les ressources énumérées dans le Guide ne sont pas potentiellement pertinentes quant à la question que je dois trancher en l'espèce, soit celle de savoir si M. Chow a été victime de discrimination lors de ses interactions avec la TD, en janvier 2019.

III. QUESTIONS EN LITIGE

[4] Dans la présente décision sur requête, je dois déterminer si les ressources et les documents relatifs à l'enquête demandés par M. Chow sont potentiellement pertinents en l'espèce, et si la TD devrait les produire.

IV. CONTEXTE

[5] M. Chow a déposé une plainte au titre de l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la « LCDP »), au motif qu'il aurait été privé d'un service et défavorisé à l'occasion de sa fourniture. Il aurait été victime de discrimination les 17 et 30 janvier 2019, au cours de trois interactions avec des employés d'une succursale de la TD. La première interaction a eu lieu le 17 janvier 2019, lorsque M. Chow s'est présenté au comptoir de la succursale pour déposer un chèque et qu'il a saisi son numéro d'identification personnel (« NIP »). Après qu'il eut saisi son NIP, l'employée de la TD lui a demandé son âge, le nombre de comptes qu'il détenait, ainsi que sa date de naissance. Elle lui aurait posé ces questions parce qu'il avait l'air plus jeune que ce qui était indiqué dans le système de la TD et qu'elle voulait vérifier son identité avant de lui donner accès au compte. M. Chow n'a pas répondu aux questions parce qu'un autre client se tenait juste à côté de lui. L'employée de la TD lui a demandé de présenter une pièce d'identité avec photo, ce qu'il a fait. Après qu'elle eut confirmé son identité, M. Chow a effectué le dépôt et a quitté la succursale.

[6] La deuxième interaction a eu lieu le même jour. M. Chow est retourné à la succursale pour raconter à une autre employée ce qui s'était passé lors de sa première interaction, plus tôt dans la journée. Cette employée lui aurait dit qu'elle comprenait pourquoi on lui avait posé des questions additionnelles pour confirmer son identité. Elle lui a expliqué qu'il y avait eu des fraudes et lui a relaté un cas où quelqu'un avait utilisé une carte d'accès et un NIP pour se faire passer pour un client.

[7] Une semaine plus tard, le 29 janvier 2019, M. Chow a envoyé une plainte par courriel au directeur de la succursale au sujet de ce qui s'était passé le 17 janvier 2019. Le 30 janvier 2019, le directeur lui a fourni ce que la TD considère être une réponse et une

explication complètes. Le directeur lui a expliqué que l'employée au comptoir s'était montrée prudente et que certains employés pouvaient être en formation. Le courriel du directeur de la succursale constitue la troisième interaction entre la TD et M. Chow, durant laquelle le plaignant considère avoir été victime de discrimination.

[8] La TD n'a plus entendu parler de M. Chow jusqu'à ce qu'il dépose une plainte auprès de la Commission un an plus tard, soit le 17 janvier 2020. La Commission a enquêté sur cette plainte pendant quatre ans, puis l'a renvoyée au Tribunal en 2024. Les parties ont déposé leur exposé des précisions à l'automne 2024. La gestion de l'instance a alors commencé, et, peu après, M. Chow a déposé sa première requête en communication. Le Tribunal a rendu la décision sur la requête en communication n° 1 le 24 juin 2025. Dans cette décision, il a enjoint à la TD de communiquer à M. Chow certains documents relatifs à l'enquête.

[9] M. Chow affirme maintenant que la TD ne s'est pas conformée à la décision sur la requête en communication n° 1 et qu'elle n'a pas fourni tous les documents potentiellement pertinents. Il demande la communication de documents qui se répartissent en deux catégories. La première vise les documents supplémentaires relatifs à l'enquête. La seconde vise les copies de sept ressources mentionnées dans le Guide, à savoir :

[TRADUCTION]

- 1) Désamorcer les situations difficiles;
- 2) Comprendre les microagressions — fiche-conseil;
- 3) Gérer les accusations de racisme et de discrimination — fiche-conseil;
- 4) Faire face aux préjugés au travail;
- 5) Diversité et inclusion à la TD;
- 6) Pôle de diversité et d'inclusion;
- 7) Webinaire sur les préjugés inconscients.

[10] Dans sa requête, M. Chow a fait valoir que la TD n'a pas sollicité le contrôle judiciaire de la décision de renvoi de sa plainte au Tribunal. Il a invoqué plusieurs décisions à l'appui de son argument (*Richards c. Service correctionnel Canada*, 2020 TCDP 27; *Attaran c. Immigration, réfugiés et Citoyenneté Canada*, 2025 TCDP 68; *Miller c. International Longshoremen's Association, Local 269*, 2022 TCDP 39). Je tiens à souligner que, dans les décisions sur requête provisoires invoquées, le Tribunal a statué sur des questions liées à

la portée (systémique et temporelle) de la plainte et aux témoins experts, ainsi que sur la question de savoir s'il y avait lieu de rejeter une plainte au motif qu'elle était théorique. Ces décisions sur requête ne sont pas pertinentes quant à la question de la communication, et je ne m'en suis pas servi pour trancher la requête en l'espèce.

V. ANALYSE

A. Droit applicable

[11] Les parties doivent avoir la possibilité pleine et entière de présenter leurs arguments et de se préparer à l'audience (voir le paragraphe 50(1) de la LCDP). La communication préalable à l'audience permet à chacune des parties de prendre connaissance de la preuve qu'elle devra réfuter, et les *Règles de pratique du Tribunal canadien des droits de la personne (2021)*, DORS/2021-137 (les « Règles ») exigent des parties communiquent les documents qu'elles ont en leur possession relativement aux faits, aux questions soulevées dans la plainte ou aux mesures de réparation qui y sont sollicitées (voir les alinéas 18(1)f), 19(1)e) et 20(1)e) des Règles). L'obligation de communiquer les documents pertinents est continue, c'est-à-dire qu'elle s'applique tout au long de la procédure (voir l'article 24 des Règles).

[12] Le Tribunal peut ordonner la production de documents qu'il juge « potentiellement pertinents » (*Brickner c. Gendarmerie royale du Canada*, 2017 TCDP 28 [*Brickner*], aux par. 4 à 10). Le seuil de la pertinence n'est pas une norme particulièrement élevée, et il incombe à la partie demanderesse de démontrer qu'il existe un lien rationnel entre les documents qu'elle demande et les questions soulevées dans la plainte (*Turner c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2018 TCDP 1 [*Turner*], au par. 31). La demande de documents doit être détaillée et ne doit pas être spéculative ni équivaloir à une « partie de pêche » (*Gagno c. Gendarmerie royale du Canada*, 2023 TCDP 10 [*Gagno*], au par. 7, citant *Turner*, au par. 30). Le Tribunal tente aussi de déterminer si les documents demandés sont liés à la principale question en litige (*Brickner*, au par. 8). À cette fin, il examine les exposés des précisions des parties (*Syndicat des communications de Radio-Canada c. Société Radio-Canada*, 2017 TCDP 5 [*Syndicat*], au par. 36 et *Casler c. La Compagnie des*

chemins de fer nationaux du Canada, 2017 TCDP 6 [Casler], au par. 9) et le fond de la plainte initiale (Casler, au par. 7).

[13] La demande de communication doit être proportionnelle à l'affaire (*Temate c. Agence de santé publique du Canada*, 2022 TCDP 31 [Temate], aux par. 8 à 15). Le Tribunal peut refuser d'ordonner la communication dans le cas où l'effet préjudiciable sur l'instance l'emporterait sur la valeur probante probable des documents demandés (*Richards c. Service correctionnel du Canada*, 2025 TCDP 109 [Richards], au par. 6). Étant donné que le Tribunal a le devoir d'instruire les plaintes sans formalisme et de façon expéditive dans le respect des principes de justice naturelle et des règles de pratique (voir le paragraphe 48.9(1) de la LCDP), il doit se demander si la communication aurait pour effet d'accroître les coûts, la complexité ou la durée de l'instruction, sans en compromettre l'équité, l'accessibilité et la proportionnalité.

B. Les documents demandés par M. Chow sont-ils potentiellement pertinents à la présente affaire?

[14] Non. M. Chow n'a pas établi que les documents qu'il demande sont potentiellement pertinents quant à la question de savoir si, au cours de ses interactions avec la TD, il a été victime de discrimination à l'occasion de la fourniture d'un service au sens de l'article 5 de la LCDP.

(i) Il n'y a pas lieu d'ordonner la communication de documents supplémentaires relativement à l'enquête

[15] M. Chow souhaite toujours obtenir des renseignements au sujet de l'enquête. Il maintient que la TD n'a pas communiqué tous les documents concernant sa plainte que des employés [TRADUCTION] « non identifiés » lui ont transmis. M. Chow souhaite obtenir [TRADUCTION] « tous les documents relatifs aux réponses et aux communications des employés de la TD, y compris les communications que les employés ont échangées entre eux » au sujet de sa plainte. Selon lui, ces documents lui permettront d'identifier les employés avec lesquels la TD s'est entretenue et de désigner des témoins pour l'audience.

[16] La Commission n'a présenté aucune observation relative à cette demande.

[17] Dans la décision sur la requête en communication n° 1, la première demande de M. Chow a été accueillie. J'ai ordonné à la TD de communiquer les documents qu'elle avait obtenus de ses employés au sujet de la plainte de M. Chow. Pendant la gestion de l'instance, et dans le cadre de l'instruction de la requête en l'espèce, la TD a déclaré qu'elle n'avait jamais enquêté sur la plainte de M. Chow, qu'elle s'était conformée à la décision sur la requête en communication n° 1 en communiquant l'unique document en sa possession, daté 10 juin 2020, et qu'elle continuait de remplir ses obligations en matière de communication. Elle affirme qu'il n'existe aucun autre document et maintient qu'elle n'a pas enquêté parce que la plainte a été traitée par le directeur de la succursale le 30 janvier 2019. La TD n'a plus entendu parler de M. Chow jusqu'à ce qu'il dépose sa plainte auprès de la Commission un an plus tard.

[18] Bien que le seuil de la pertinence potentielle ne soit pas élevé, la demande qu'a présentée M. Chow dans le but d'obtenir d'autres documents relativement à l'enquête est hautement spéculative (*Brickner*, au par. 7). M. Chow présume qu'il existe d'autres documents, et même si je ne m'attends pas à ce qu'il puisse dresser une liste des documents que la TD pourrait, selon lui, avoir en sa possession, il reste que c'est la deuxième fois qu'il présente une telle demande au Tribunal. Ce que M. Chow demande équivaut maintenant à une partie de pêche (*Gagno*, au par. 7; *Turner*, au par. 30). La TD a déclaré qu'elle avait fourni les documents potentiellement pertinents et qu'elle n'avait aucun autre document à produire. Je ne peux pas ordonner la production de documents qui n'existent pas (*Brickner*, au par. 10). La TD semble avoir rempli ses obligations en matière de communication, et, en l'absence de preuve contraire, je ne lui ordonnerai pas de produire d'autres documents relativement à l'enquête.

(ii) Les ressources ne sont pas potentiellement pertinentes

[19] M. Chow soutient que les ressources [TRADUCTION] « [lui] permettront d'établir que des employés de la TD [...] ont fait preuve de discrimination à [son égard], car [il] pourra se servir de certaines de ces "ressources" pour démontrer que les agissements des employés

relevaient de préjugés inconscients ». Il ajoute que « certaines » des ressources lui permettront aussi d'établir que les ressources de la TD [TRADUCTION] « sont insuffisantes pour lutter contre la discrimination fondée sur des préjugés inconscients », ce qui, dit-il, raccourcira la durée de l'audience.

[20] La Commission estime que M. Chow devrait avoir accès aux documents qui étaient en vigueur pendant la période où il aurait été victime de discrimination, soit de janvier 2019 à avril 2023, période durant laquelle le Guide a été adopté ou mis à jour par la TD. Elle estime également que les ressources en question sont pertinentes quant aux allégations de discrimination individuelle et systémique formulées par M. Chow et à la question de la réparation à accorder, le cas échéant. La Commission ajoute que, parce que la TD a indiqué dans son exposé des précisions avoir mis en place des initiatives et des formations en matière de droits de la personne et de diversité, les ressources sont potentiellement pertinentes.

[21] La TD soutient que les ressources ne sont ni pertinentes ni proportionnelles à la plainte de M. Chow; selon elle, la communication du Guide ne confère pas, à elle seule, un caractère potentiellement pertinent à tout ce qui y est cité. La TD s'appuie sur le raisonnement appliqué dans la décision sur la requête en communication n° 1, dans laquelle le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune raison d'ordonner à la TD de produire tous les documents mentionnés dans son Code de conduite et d'éthique (décision sur la requête en communication n° 1, aux par. 65 et 66).

[22] Je suis d'avis, comme la TD, que la simple mention d'une ressource dans le Guide ne suffit pas à en faire un document potentiellement pertinent, que ce soit pour les questions fondamentales à trancher ou pour les mesures de réparation qui pourraient être ordonnées. En l'espèce, les ressources ne m'aideront aucunement à déterminer si M. Chow a subi un traitement défavorable à l'occasion de la fourniture d'un service lors de ses interactions avec des employés de la TD, en janvier 2019. Les ressources, qui s'inscrivent dans la formation des employés, auraient peu de valeur probante dans le dossier de M. Chow, car le contenu et le caractère adéquat de la formation offerte aux employés de la TD ne sont pas en cause dans la présente affaire. Pour cette raison, la proportionnalité doit être prise en compte

(*Richards*, au par. 6, citant *Brickner*, au par. 5). Ordonner la production des ressources risquerait de détourner le Tribunal des questions au cœur du litige.

[23] Le même raisonnement vaut pour les arguments relatifs aux ressources et à la pertinence de celles-ci quant à la réparation. Affirmer simplement que les ressources serviraient à démontrer leur inefficacité à lutter contre les préjugés inconscients ne suffit pas à franchir le seuil de la pertinence potentielle, ni à montrer en quoi elles aideraient le Tribunal à arrêter une mesure de réparation, le cas échéant. M. Chow a exposé les mesures de réparation qu'il sollicite aux paragraphes 108 à 114 de son exposé des précisions. Outre une réparation pécuniaire, il me demande d'ordonner à la TD d'adopter des politiques en matière de lutte contre la discrimination et de droits de la personne, ainsi que d'offrir à l'ensemble du personnel une formation annuelle obligatoire sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme. M. Chow sollicite également la [TRADUCTION] « mise en place d'une formation sur la lutte contre le racisme envers les personnes d'origine asiatique et chinoise, ainsi qu'un audit d'équité raciale axé sur les produits et services de la TD ». En réponse à sa demande de réparation, la TD a communiqué le Guide, conformément à son obligation de produire les documents potentiellement pertinents.

[24] Le Guide a été communiqué, et je n'ordonnerai pas à la TD de produire toutes les ressources qui y sont mentionnées. Une telle ordonnance ouvrirait la porte à un processus sans fin, prolongerait l'audience et déplacerait le débat vers des éléments accessoires plutôt que vers les questions centrales à trancher. Elle élargirait la portée de la plainte d'une manière qui n'est pas proportionnelle et causerait un préjudice, en allongeant l'instance et en détournant l'attention de la principale question en litige (*Brickner*, au par. 8; *Richards*, au par. 6). Les ressources ne sont pas potentiellement pertinentes à l'instance et n'ont pas à être communiquées.

[25] La communication (et le dépôt d'un exposé des précisions complet) a pour but de s'assurer que les parties connaissent la preuve qu'elles doivent réfuter et qu'elles ont la possibilité pleine et entière de se préparer à l'audience. Les deux parties se prépareront à l'audience en fonction des documents qu'elles ont échangés et poursuivront la communication, au besoin (voir l'article 24 des Règles). Le Guide est l'un de ces documents. Comme la Commission l'a souligné dans ses observations, si un document n'est pas

communiqué, une partie risque de ne pas pouvoir l'invoquer à l'audience (voir l'article 37 des Règles). Il ne devrait pas y avoir de surprise à l'audience.

VI. FIXER DES LIMITES RAISONNABLES AUX REQUÊTES

[26] Le 29 octobre 2025, le Tribunal a donné des directives aux parties concernant la requête et leur a demandé d'essayer de régler la question de la communication sans présenter de requête afin de ne pas retarder davantage la préparation du présent dossier en vue d'une audience. À défaut d'un règlement, M. Chow devait déposer sa requête au plus tard le 21 novembre 2025, et le Tribunal a limité les observations à cinq pages au motif qu'il s'agissait d'une deuxième requête en communication et qu'au moins une des demandes reprenait une demande déjà traitée dans la décision sur la requête en communication n° 1.

[27] M. Chow a demandé au Tribunal de reporter la date limite du 21 novembre parce qu'il devait consulter un avocat. Le Tribunal a accédé à sa demande et a repoussé la date limite au 1^{er} décembre 2025. C'est lorsque M. Chow a déposé sa requête, le 1^{er} décembre 2025, que le Tribunal a appris que celui-ci craignait que la limite du nombre de pages ne le prive de la possibilité pleine et entière de présenter ses arguments. Le Tribunal a reconnu que M. Chow agissait pour son propre compte et, en réponse à cette préoccupation, il a écrit aux parties pour leur expliquer qu'il pouvait fixer des limites quant au nombre de mots ou de pages que pouvaient compter les observations afin de favoriser l'efficacité et de veiller à ce que les arguments demeurent ciblés. La Commission et la TD n'ont soulevé aucune préoccupation concernant la limite du nombre de pages et n'ont rien dit au sujet de l'argument avancé par M. Chow dans sa requête.

[28] Après que M. Chow eut déposé sa requête, le Tribunal a fixé, le 2 décembre 2025, les dates limites pour les dépôts subséquents. La Commission et la TD ont déposé leurs observations le 15 décembre 2025. Le lendemain, M. Chow a demandé une prorogation du délai pour déposer sa réplique et une augmentation du nombre de pages autorisées. Sa demande a été partiellement accueillie : le délai a été prorogé jusqu'au 24 décembre 2025, mais, étant donné la nature de la requête, la limite de cinq pages a été maintenue. Une fois

de plus, M. Chow a écrit au Tribunal pour demander que je lui accorde plus de temps pour déposer sa réplique. La date limite a été reportée au 31 décembre 2025, puisqu'il a affirmé qu'il attendait de recevoir les conseils d'un service d'aide juridique et ne savait pas quand il les obtiendrait. Toutefois, eu égard à la nature de la requête et aux observations des autres parties, la limite de cinq pages a été maintenue.

[29] Dans sa requête, M. Chow n'a invoqué aucune jurisprudence à l'appui de l'argument selon lequel il aurait privé du droit de présenter ses arguments, et j'estime qu'une limite au nombre de pages n'a pas diminué sa capacité à le faire. Selon le paragraphe 50(1) de la LCDP, le Tribunal doit donner aux parties « la possibilité pleine et entière de comparaître et de présenter, en personne ou par l'intermédiaire d'un avocat, des éléments de preuve ainsi que leurs observations ». Il n'en reste pas moins que le Tribunal peut fixer des limites raisonnables à une requête dont au moins une demande de documents a été traitée dans une décision sur requête antérieure.

[30] Il ne s'agit pas, par ces limites, de priver une partie de la possibilité de présenter sa position ou de faire valoir ses arguments, mais plutôt d'aider une partie à structurer et à axer ses observations sur la question en litige. Le Tribunal a le pouvoir de fixer de telles limites, en tant que maître de sa procédure (*Prassad c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 1 RCS 560). En outre, ce pouvoir concorde avec l'obligation du Tribunal d'instruire les plaintes de façon équitable et efficace (voir le paragraphe 48.9(1) de la LCDP). Le différend relatif à la communication est en suspens depuis près d'un an, et il est essentiel de le régler de façon rapide, équitable et proportionnelle aux allégations en cause, en vue de l'audience de la plainte déposée il y a cinq ans.

VII. ORDONNANCE

[31] La requête est rejetée.

Signée par

Ashley Bressette-Martinez
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 8 janvier 2026

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Numéro du dossier du Tribunal : HR-DP-3026-24

Intitulé de la cause : Alden Chow c. La Banque Toronto-Dominion

Date de la décision sur requête du Tribunal : Le 8 janvier 2026

Requête traitée par écrit sans comparution des parties

Observations écrites par :

Alden Chow, pour son propre compte

Julie Hudson, pour la Commission canadienne des droits de la personne

Nicholas Fitz, pour l'intimée