




Tribunal canadien des
droits de la personne

Canadian Human
Rights Tribunal

RAPPORT ANNUEL 2025

Canada 



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, 2026.

Rapport annuel 2025.

Numéro au catalogue : HR61F-PDF

ISSN : 1494-5258

Table des matières

Section 1 – Reconnaissance des terres ancestrales	4
Section 2 – Le Tribunal et son rôle	5
Section 3 – Message de la présidente	6
Section 4 – L’année 2025 en chiffres	8
Renvois de la Commission canadienne des droits de la personne	9
Contrôle judiciaire	9
Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2025	9
Représentation	10
Participation de la Commission	11
Résultats de la médiation	14
Audiences	16
Décisions sur requête et sur le fond	18
Section 5 – Médiation	19
Section 6 – Gestion d’instance	20
Section 7 – Le rôle des membres du Tribunal	21
Section 8 – Résumés de certaines décisions rendues en 2025	22
Affaires et décisions judiciaires	22
Décisions sur requête	25
Section 9 – Loi sur l’équité salariale	30
Section 10 – Regard sur l’avenir	31
Section 11 – Composition du Tribunal	32
Section 12 – Nos coordonnées	33

— SECTION 1 —

Reconnaissance des terres ancestrales

Le Tribunal canadien des droits de la personne tient des audiences et offre des services de médiation partout au Canada sur les territoires ancestraux des peuples autochtones. Le présent rapport a été rédigé à Ottawa, territoire ancestral non cédé et non abandonné du peuple algonquin anichinabé. Nous rendons hommage à ces territoires et à tous les peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Nous avons tous un rôle à jouer dans le processus de réconciliation. Nous vous invitons à en apprendre davantage sur les peuples à qui appartiennent les terres ancestrales sur lesquelles vous vous trouvez.

Le Tribunal et son rôle

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») est un tribunal administratif. Nous mettons tout en œuvre pour que nos processus soient moins formels que ceux d'une cour de justice. Nous sommes autonomes et travaillons indépendamment du gouvernement fédéral, ce qui signifie qu'aucun ministre ni aucun autre fonctionnaire ne peut nous dire comment décider nos affaires. Nous sommes responsables devant la population canadienne et rendons compte de nos activités au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), le Tribunal entend des affaires de discrimination qui concernent des organisations sous réglementation fédérale, comme les forces armées, les transporteurs aériens, les entreprises de camionnage interprovinciales, les banques et la fonction publique fédérale. Les membres du Tribunal (les décideurs) instruisent les plaintes de discrimination qui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») au Tribunal. Les membres examinent les observations et les preuves des parties. Ils entendent les témoignages lors des audiences et, à la fin, décident s'il y a eu discrimination. Si le Tribunal conclut qu'il y a eu discrimination, il peut se prononcer sur les réparations. Les parties peuvent décider de régler leur plainte au moyen de la médiation ou d'une audience.

Le Tribunal a également deux autres mandats. Le premier mandat est aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (LES). Selon la LES, les employeurs sont tenus d'adopter une approche

proactive afin de verser une rémunération égale aux hommes et aux femmes qui effectuent un travail de valeur égale. Le Tribunal joue deux rôles en vertu de la LES :

- » trancher toute question de droit importante ou toute question de compétence qui lui est renvoyée par le commissaire à l'équité salariale;
- » entendre les appels de certaines décisions ou ordonnances rendues par le commissaire à l'équité salariale qui sont déposés par un employeur, un agent négociateur (par exemple un syndicat) ou toute autre personne concernée.

Pour assumer son deuxième mandat, le Tribunal se prépare à rendre des décisions en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA). Cette loi vise à assurer la pleine participation de chaque personne au Canada dans la société. Elle exige aux organisations sous réglementation fédérale de reconnaître, d'éliminer et de prévenir de façon proactive les obstacles à l'accessibilité pour les personnes vivant avec un handicap. Notre rôle en vertu de la LCA est de statuer sur les appels de certaines décisions rendues par le commissaire à l'accessibilité.

Au 31 décembre 2025, le Tribunal était composé d'une présidente, d'un vice-président et de huit membres à temps plein. De plus, sept membres à temps partiel travaillent à partir de divers endroits au pays.

Message de la présidente

Au nom du Tribunal canadien des droits de la personne, j'ai le plaisir de vous présenter notre rapport annuel 2025. Cette année, nous avons continué à renforcer notre capacité décisionnelle pour faire avancer les dossiers et réduire les délais de traitement.

Avec un effectif complet de membres pour la première fois dans l'histoire du Tribunal, nous avons été en mesure d'instruire et de trancher les affaires plus rapidement. Nous n'avons aucun arriéré de dossiers en attente d'assignation.

Le Tribunal a pour mandat statutaire clair d'instruire et de trancher les affaires de manière équitable et efficace. Comme je l'ai mentionné l'année dernière, les instances interminables et désordonnées ne sont utiles à personne et minent la confiance du public à l'égard du Tribunal. Les instances ont leurs limites, et la LCDP n'accorde pas aux parties le droit inconditionnel de consacrer un temps infini à toutes les questions qu'elles souhaitent explorer dans le cadre de leur procédure.

Les instances viennent avec des responsabilités. Comme l'a déclaré le Tribunal, « [...] les parties à une instance ne sont pas de simples passagers innocents se laissant porter par le courant jusqu'à la fin de leur audience, sans aucun contrôle sur le résultat, ni sur la durée et

le parcours nécessaires pour y parvenir. Elles ont des responsabilités et doivent respecter la procédure et se conformer aux règles et directives du Tribunal en vue de faire progresser leur instance » (*Richards c. Service correctionnel du Canada*, 2025 CHRT 107, par. 61).

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a confirmé l'obligation des parties au moment de déposer une demande ou une plainte en matière de droits de la personne qui mobilise des ressources publiques : [traduction] « La possibilité pour un individu de déposer une plainte pour discrimination auprès d'un organisme décisionnel financé par des fonds publics qui dispose de pouvoirs procéduraux et réparateurs étendus, s'accompagne de l'obligation de respecter le sérieux et l'importance de la procédure et de se conformer aux règles du Tribunal. Les procédures du Tribunal sont moins formelles que celles d'une cour et visent à améliorer l'accès, y compris pour les parties qui se représentent elles-mêmes. Mais ce caractère informel ne doit pas être interprété comme signifiant que les parties peuvent adopter une attitude désinvolte à l'égard du respect des directives du Tribunal » (*Ouwroulis c. New Locomotion*, 2009 HRTO 335, paragraphes 4 à 7).

Les parties qui engagent une procédure en matière de droits de la personne ont l'obligation de se conformer aux Règles, de participer activement à la procédure et de présenter des demandes raisonnables. Si elles ne respectent pas les directives du Tribunal, tentent d'élargir déraisonnablement la portée de leurs plaintes, se montrent indisponibles pour les audiences ou demandent de multiples prolongations et ajournements, cela ne pourra qu'alourdir et retarder nos procédures. De plus, un litige n'est pas un concours de volume. Le fait d'ajouter des témoins, des arguments ou des documents à l'appui n'augmente pas nécessairement les chances de succès d'une partie, au contraire. Des audiences plus longues entraînent des délais accrus, de même que des motifs de décision plus étoffés. L'ensemble de ces éléments a un impact important sur notre capacité à offrir aux autres parties des services d'arbitrage efficaces et rendus en temps opportun.

Bien que les parties à nos procédures jouent un rôle clé en ce qui concerne l'accès à la justice, il incombe ultimement au Tribunal de contrôler ses propres procédures et de fixer des limites. Les membres sont indépendants, mais nous partageons l'obligation collective de respecter le mandat légal que le Parlement a choisi de confier au Tribunal. Nous devons donc nous rappeler pourquoi nous sommes ici. Répondre aux questions des membres de la population canadienne qui ont choisi de recourir au régime fédéral des droits de la personne n'est pas un exercice théorique ni un exercice destiné à servir les intérêts du Tribunal, des membres ou des avocats. Derrière chaque plainte se trouvent des personnes ou des organisations qui ont choisi de déposer des allégations de discrimination ou qui sont accusées d'avoir commis un acte discriminatoire. Nous devons trancher les questions qui les divisent de manière équitable et efficace.

Dans ma quatrième année en tant que présidente, je suis heureuse de souligner les principales réalisations de 2025.

Tout d'abord, nos membres, avec le soutien des médiateurs et du personnel, ont

- » augmenté le recours à la médiation-instruction de plus de 260 %
- » réglé près de 60 % des plaintes au moyen de la médiation ou de la médiation-instruction, ce qui nous a évité au moins 361 jours d'audience
- » augmenté de 34 % le nombre de conférences téléphoniques de gestion de cas tenues pour régler les différends et faire progresser les dossiers vers une audience
- » tenu 192 jours d'audience
- » rendu 117 décisions et ordonnances
- » fermé 112 dossiers

Je remercie les membres du Tribunal, le personnel et les médiateurs pour leur dévouement et leur professionnalisme.

À l'avenir, nous continuerons à nous concentrer sur le règlement équitable et rapide des plaintes, dans le respect de l'esprit de la LCDP, et à fournir un service accessible aux parties qui comparaissent devant nous.

La présidente,

Jennifer Khurana

Tribunal canadien des droits de la personne

L'année 2025 en chiffres

Plaintes renvoyées au Tribunal et réglées par celui-ci :

112 Plaintes renvoyées par la Commission

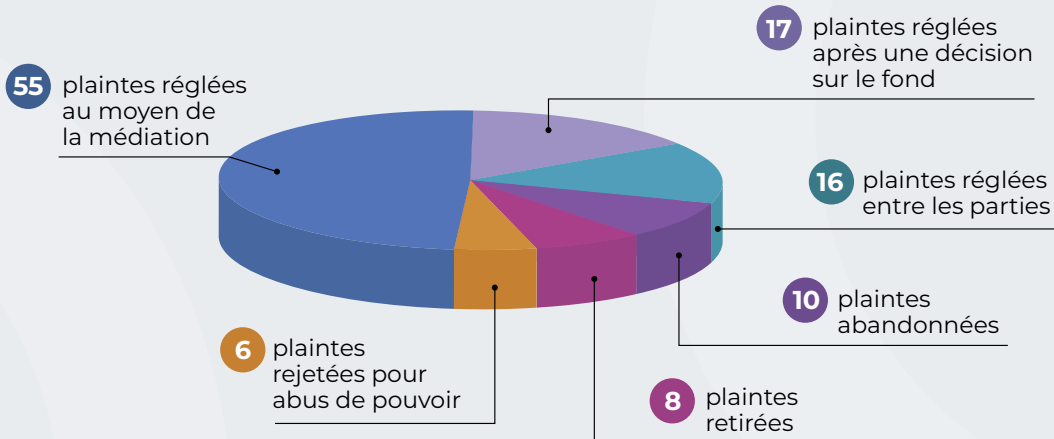
112 plaintes réglées

252 plaintes en vertu de la LCDP étaient en cours de traitement à la fin de l'année

Aperçu

2025	2024
68 médiations portant sur 63 plaintes	74 médiations portant sur 75 plaintes
56 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées	52 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont été réglées
43 jours – délai moyen entre le moment où les parties acceptent la médiation et celui où elle a lieu	55 jours – délai moyen entre le moment où les parties acceptent la médiation et celui où elle a lieu
353 conférences téléphoniques préparatoires	283 conférences téléphoniques préparatoires
112 plaintes réglées par le Tribunal	122 plaintes réglées par le Tribunal
53 % des plaignants n'étaient pas représentés	51 % des plaignants n'étaient pas représentés

Plaintes réglées en 2025



En 2025, le Tribunal a fermé autant de dossiers qu'il n'en a reçu de la Commission.

Renvois de la Commission canadienne des droits de la personne

En 2025, le Tribunal a reçu 112 plaintes de la Commission. Ce nombre augmente de manière continue depuis les trois dernières années.

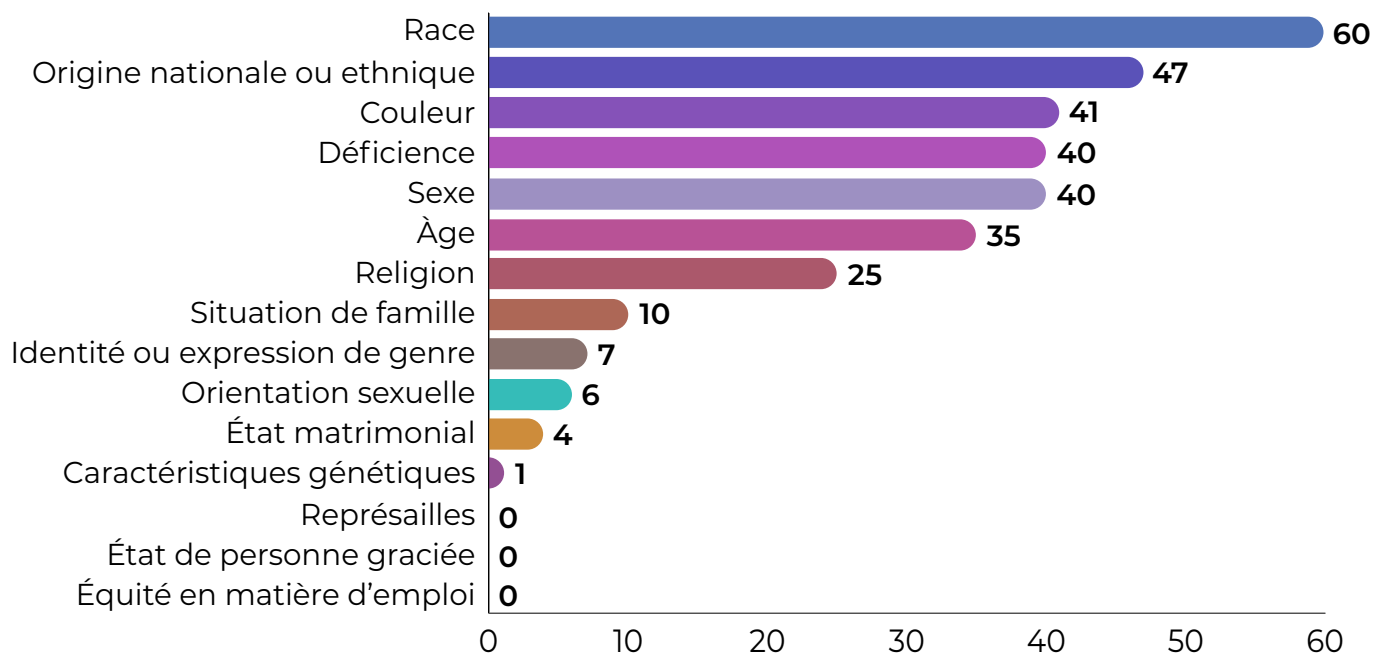
Contrôle judiciaire

Quatre plaintes ont été renvoyées au Tribunal après l'annulation de deux décisions du Tribunal par la Cour fédérale. Ces décisions de la Cour fédérale sont : *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2025 CF 18 et *SM c. Canada (Procureur général)*, 2025 CF 1893 (comprenant trois plaintes).

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2025

Plus de la moitié des 112 nouvelles plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission relevaient au moins un motif de discrimination parmi la race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur. Les plaintes peuvent faire état de plusieurs motifs de discrimination. Cette année, la déficience et le sexe ont été les motifs de discrimination les plus souvent cités (tous deux à 36 %). L'âge (31 %) et la religion (22 %), pour leur part, ont été cités plus fréquemment en 2025 qu'en 2024.

Nouvelles plaintes par catégorie de discrimination – 2025



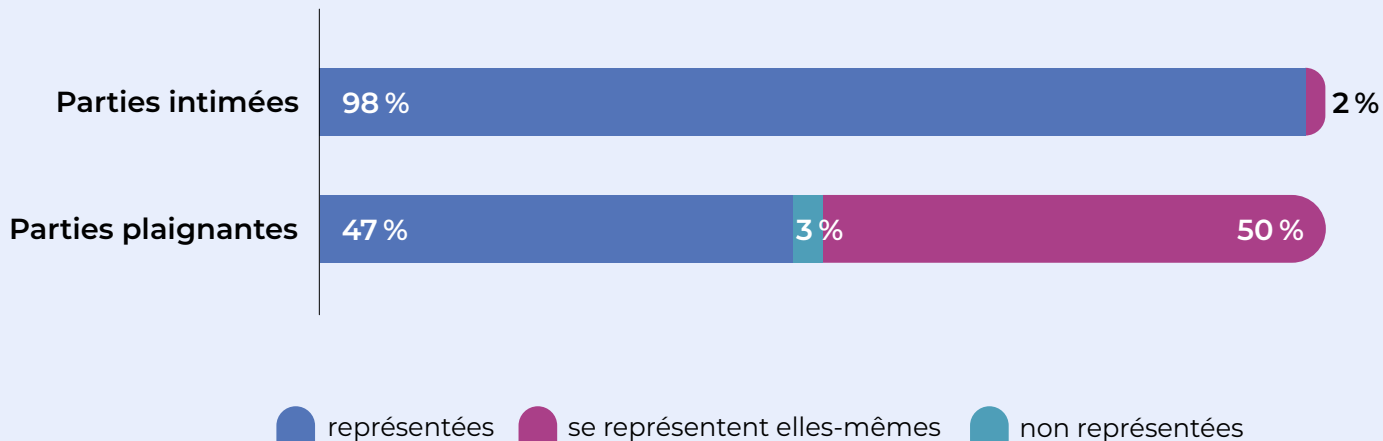
Représentation

Cette année, plus de la moitié des parties plaignantes n'étaient pas représentées par des avocats. Pour deux plaintes, les parties intimées se représentaient elles-mêmes.

Cette tendance est semblable à ce qui a été observé les années précédentes, où un nombre important de plaignants se représentant eux-mêmes et très peu de parties intimées se représentant elles-mêmes se sont présentés devant le Tribunal.

Les membres du Tribunal doivent veiller à ce que les processus soient accessibles à tous, y compris les parties se représentant elles-mêmes.

Représentation des parties pour les plaintes renvoyées en 2025



Participation de la Commission

La Commission représente l'intérêt public. Lorsqu'elle participe pleinement à un dossier, elle prend part aux conférences de gestion de cas et à l'audience. Lorsqu'elle participe en partie, elle agit à titre d'observatrice lors de la conférence de gestion de cas et ne prend pas part à l'audience. Il arrive que la Commission ne participe pas du tout. Cette année, la Commission a participé pleinement à 9 % des dossiers.

La Commission a participé à moins de dossiers cette année, ce qui a fait diminuer son taux de pleine participation de 39 % ou 37 plaintes en 2024, à 9 % ou 10 plaintes en 2025.

9%

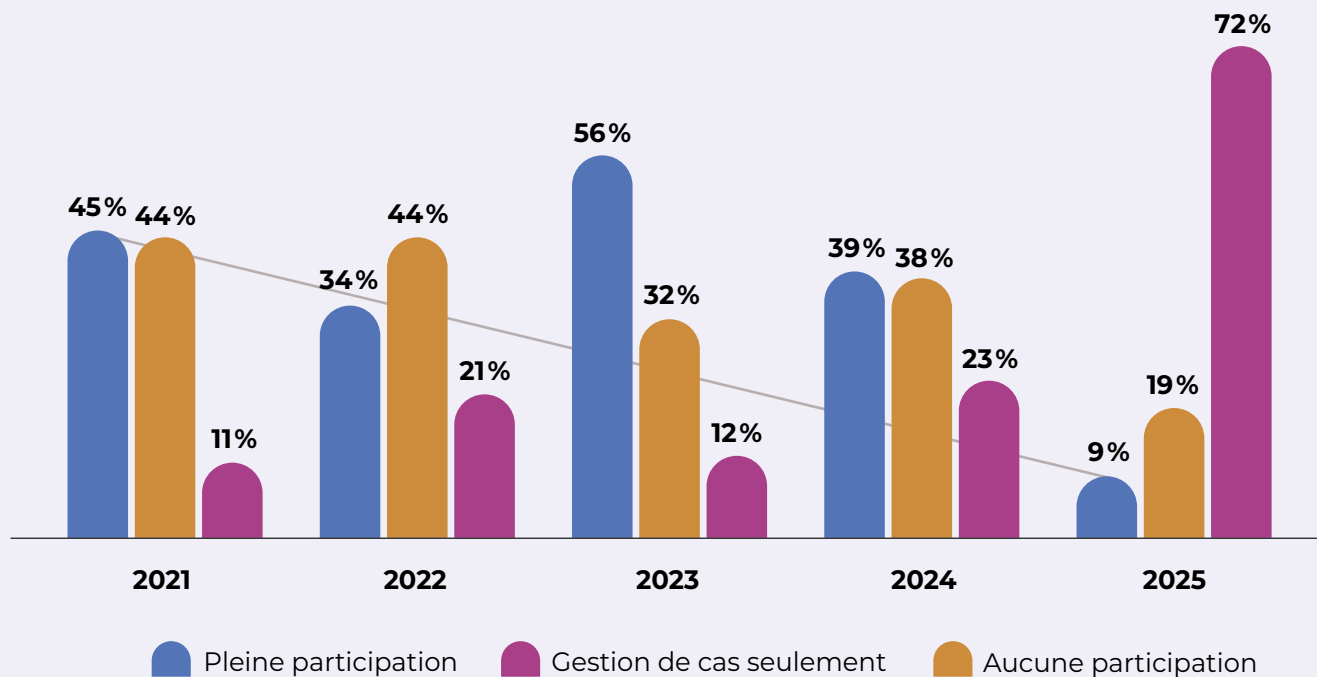
72%

La Commission a choisi de ne pas participer à **72 % ou 81 nouvelles plaintes.**

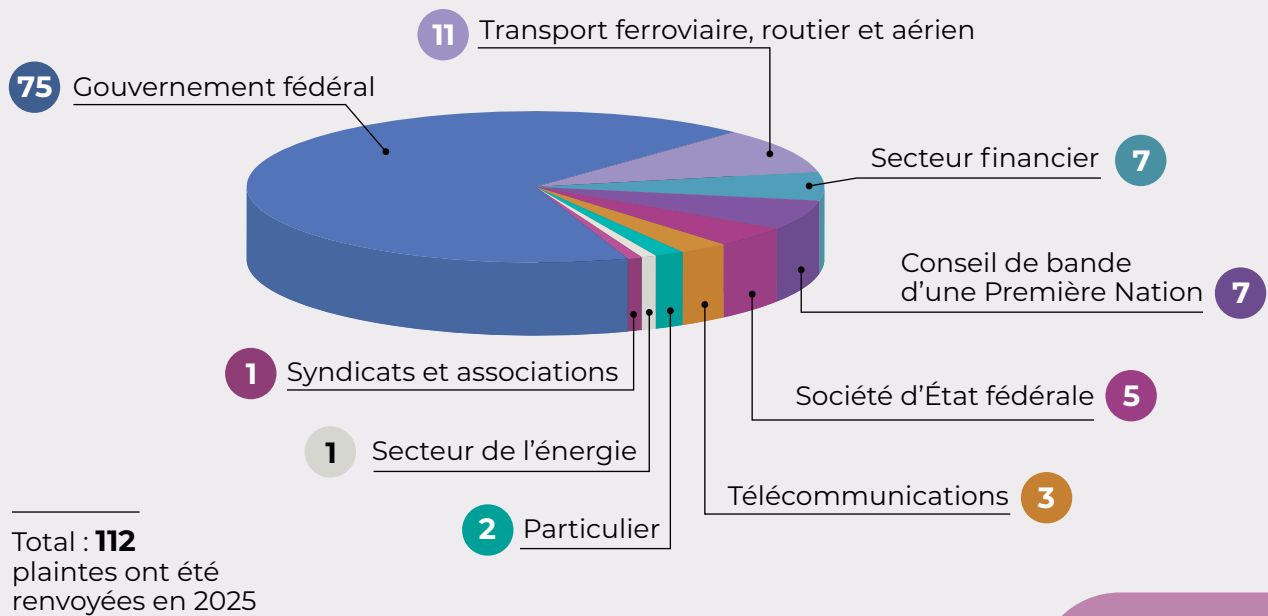
La Commission a participé en partie au reste, soit **21 plaintes.**

19%

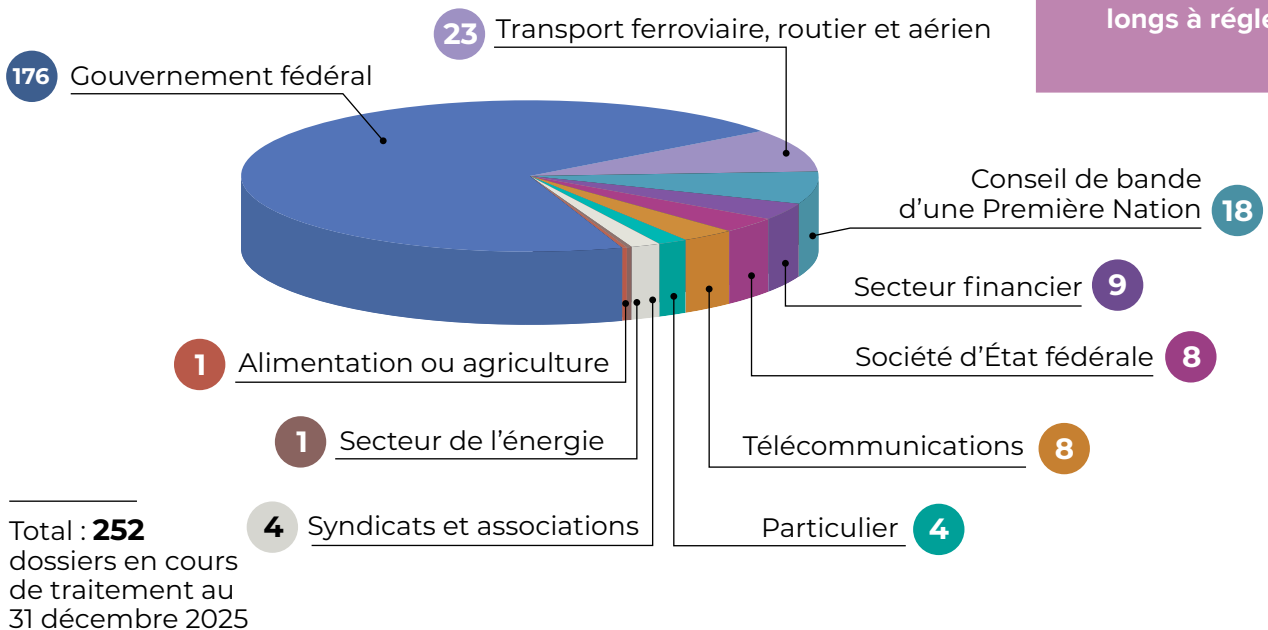
Participation de la Commission



Types de partie intimée – 2025



Types de partie intimée pour les dossiers en cours de traitement



Un pourcentage supérieur de dossiers actifs impliquent le gouvernement fédéral puisque ces dossiers sont généralement plus complexes et plus longs à régler.

Résultats de la médiation

En 2025, le Tribunal a tenu 68 médiations portant sur 63 plaintes, soit 6 de moins qu'en 2024. Cette diminution découle largement du fait qu'une large portion des dossiers renvoyés par la Commission l'ont été dans le dernier trimestre de 2025.

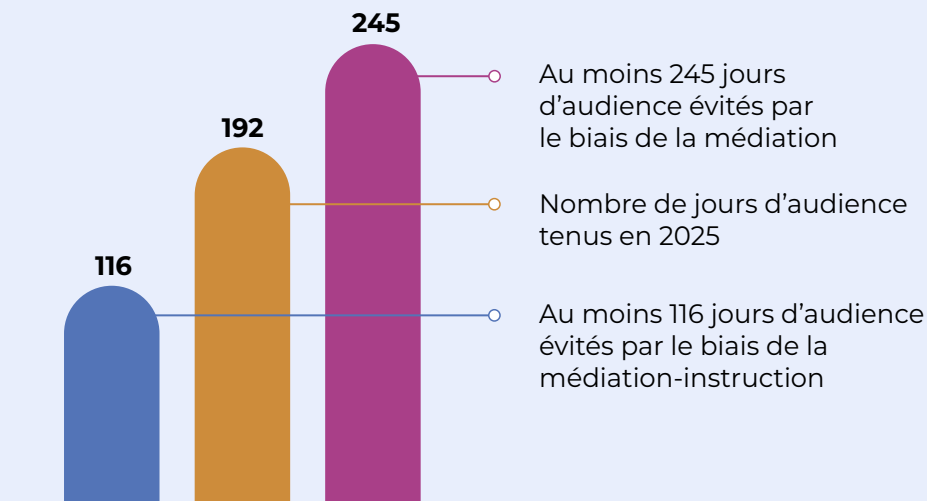
Certains dossiers sont réglés plus tard au cours du processus. Les efforts consacrés au règlement alternatif des différends portent fruit : 56 % des 63 plaintes ont été réglées. Ces règlements ont permis au Tribunal d'éviter au moins 245 jours d'audience.

En 2025, les membres du Tribunal ont tenu 29 médiations-instructions dans lesquelles ils ont agi comme médiateur dans des cas assignés

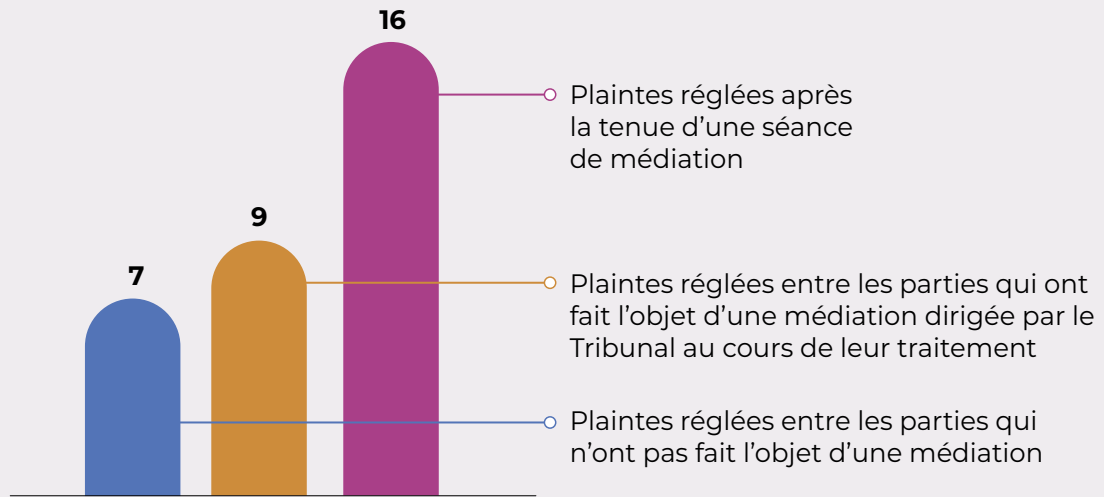
à l'arbitrage. La médiation-instruction a été un succès dans 17 de ces plaintes et celles-ci ont été réglées sans audience, permettant au Tribunal d'éviter au moins 116 jours d'audience.

Grâce à **55 médiations ou médiations-instructions couronnées de succès**, les médiateurs de la liste établie et les membres du Tribunal, tous spécialisé en droits de la personne, ont permis aux parties d'éviter au moins **361 jours d'audience.**

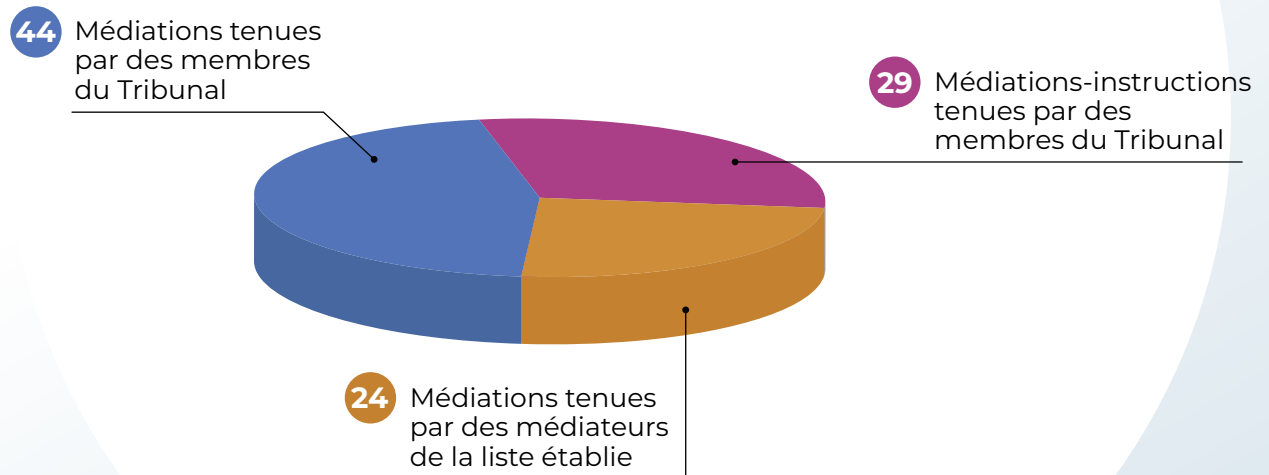
Nombre de jours d'audience évités au moyen de la médiation



Plaintes réglées en 2025



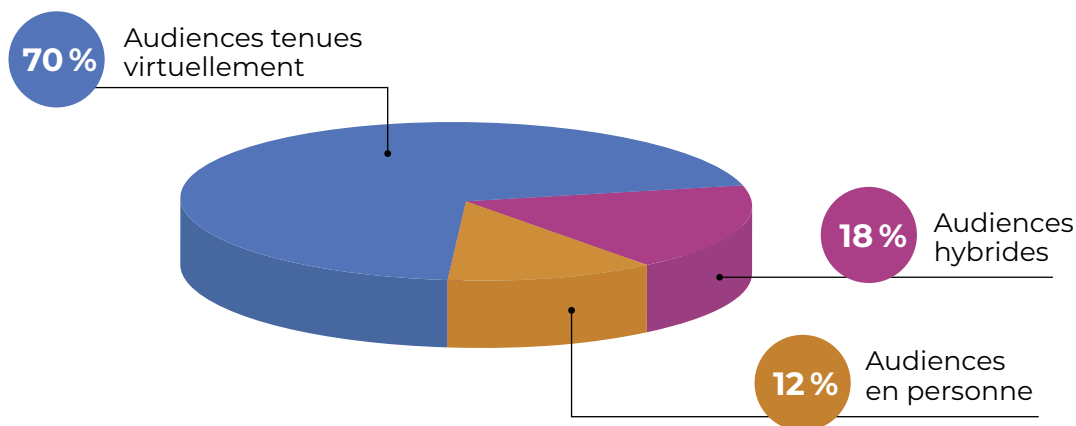
En 2025, les membres ont davantage eu recours à la médiation-instruction



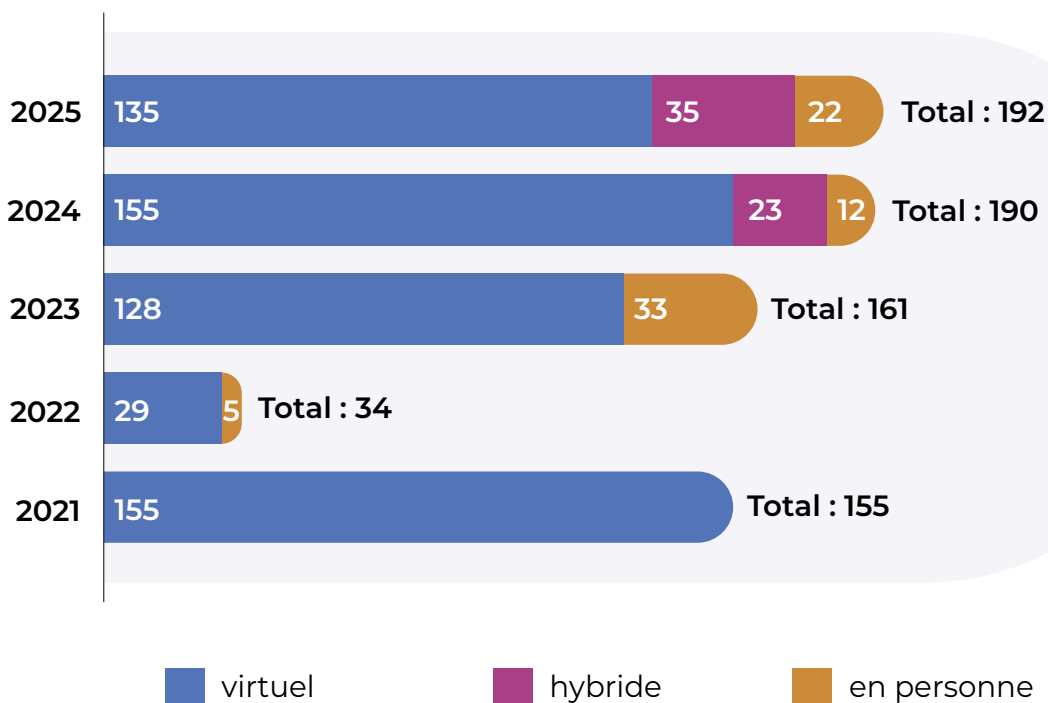
Audiences

En 2025, le Tribunal a instruit 41 plaintes, pour un total de 192 jours d'audience. La majorité des audiences ont eu lieu virtuellement en 2025. Les audiences du Tribunal peuvent avoir

lieu en personne ou virtuellement et, dans certains, il arrive qu'une approche hybride soit privilégiée.



Jours d'audience



*Les audiences hybrides ont eu lieu pour la première fois en 2024.

Audiences selon le type de partie intimée – 2025

En 2025, 41 plaintes ont été instruites en 192 jours d'audience (les pourcentages ci-dessous ont été calculés en fonction du nombre de jours d'audiences).

54 %

21 plaintes,
103 jours

**Gouvernement
fédéral**

13 %

5 plaintes,
25 jours

**Transport
routier, ferroviaire
et aérien**

12 %

4 plaintes,
22 jours

**Télécomm-
unications**

8 %

6 plaintes,
16 jours

**Conseil de
bande d'une
Première Nation**

7 %

3 plaintes,
14 jours

**Société d'État
fédérale**

5 %

1 plainte,
9 jours

**Secteur
financier**

1 %

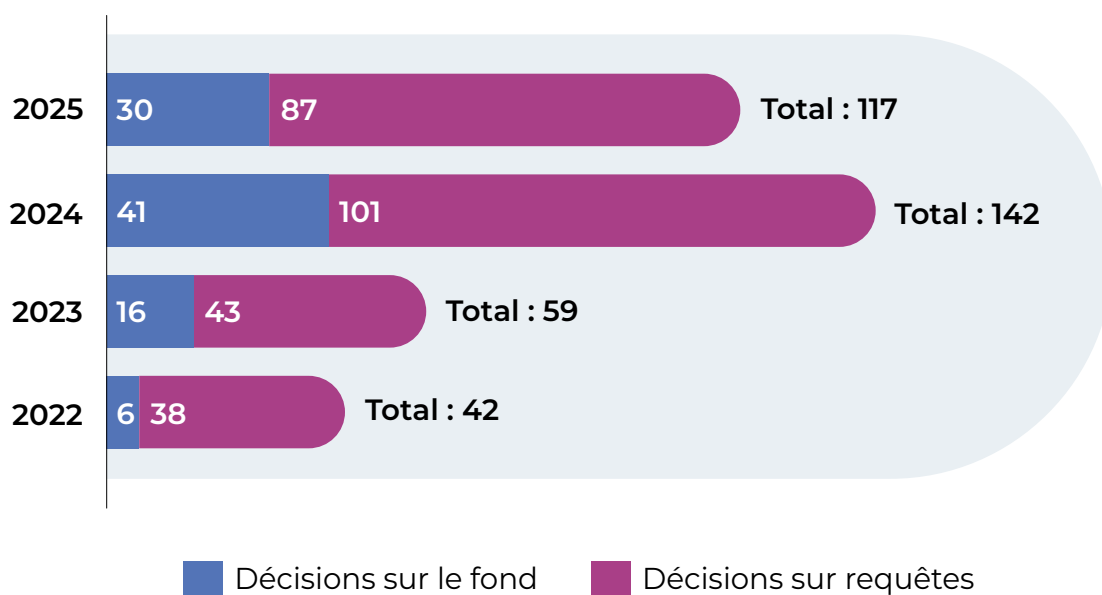
1 plainte,
3 jours

**Secteur
agricole ou de
l'alimentation**

Décisions sur requête et sur le fond

En 2025, les membres du Tribunal ont rendu 87 décisions sur requête. Lorsqu'un membre du Tribunal rend une décision sur requête, les motifs portent sur tout ce qui ne concerne pas l'issue de l'affaire. Ces décisions sur requête traitent généralement des questions de procédure que les parties doivent résoudre avant une audience. Elles sont aussi utilisées par le Tribunal pour donner des directives aux parties à mesure que celles-ci franchissent les différentes étapes de la procédure.

Contrairement à une décision sur requête, un membre du Tribunal rend une décision sur le fond avec motifs écrits lorsqu'il tranche les questions fondamentales de l'affaire ou lorsqu'il ferme un dossier. Une décision sur le fond établit généralement s'il y a eu discrimination et, si c'est le cas, ordonne aussi les réparations. Le Tribunal a rendu 30 décisions sur le fond en 2025. Parmi ces décisions, 17 ont été rendues après avoir tenu une audience. Les autres décisions concernaient une partie plaignante qui n'a pas donné suite à son affaire.



— SECTION 5 —

Médiation

La médiation est un processus volontaire et confidentiel permettant aux parties de tenter de résoudre leur différend avant l'audience. Les parties gardent le contrôle et déterminent elles-mêmes l'issue du règlement, ce qui leur offre une certitude et leur permet de tourner la page.

Le Tribunal dispose d'une liste de médiateurs hautement expérimentés en matière de droits de la personne qui travaillent avec les parties pour régler une plainte dans son ensemble ou partiellement. Ils aident les parties à examiner les options et leur fournissent des perspectives précieuses, car ils sont tous eux-mêmes des arbitres expérimentés en matière de droits de la personne.

La médiation est une solution beaucoup plus rapide et économique que l'audience. Elle permet aux parties, au Tribunal et au public d'épargner du temps et de l'argent. Elle contribue également à éviter les arriérés et les retards dans le traitement des plaintes.

Certaines plaintes sont très complexes et comprennent des allégations de discrimination systémique. Même si elle ne permet pas de régler l'ensemble de la plainte et que l'affaire doit se rendre en audience, la médiation n'est jamais inutile. Elle peut contribuer à réduire le nombre de questions en litige, accélérant ainsi le processus de gestion de cas et réduisant la durée de l'audience. De plus, la médiation peut également jeter les bases d'une résolution de l'affaire entre les parties. Cette année, plus de la moitié des plaintes réglées entre les parties avaient déjà fait l'objet d'une médiation dirigée par le Tribunal.

La présidente du Tribunal peut désigner un médiateur dès le début de la procédure. Si les parties sont prêtes à procéder de manière expéditive, le Tribunal peut offrir la médiation à l'intérieur de quelques jours. Un médiateur du Tribunal peut également accompagner les parties pour tenter de faciliter un règlement à toute étape de la gestion d'instance.

Dans les instances où les membres du Tribunal ont agi à titre de médiateur, ils l'ont de plus en plus souvent fait dans le cadre d'affaires auxquelles ils avaient déjà une charge d'arbitrage par le biais de la médiation-instruction.

En 2025, les médiateurs et les membres dédiés du Tribunal ont effectué 97 médiations et médiations-instructions qui ont mené au règlement de 52 plaintes. Collectivement, ces règlements ont permis d'éviter au moins 361 jours d'audience. Il s'agit d'une économie considérable pour les parties, de même qu'une occasion pour le Tribunal de dédier ses minces ressources aux plaintes qui doivent procéder au moyen d'une audience.

Le Tribunal va continuer d'offrir la médiation à ses parties à titre d'alternative au litige.

« Même si elle ne permet pas de régler l'ensemble de la plainte et que l'affaire doit se rendre en audience, la médiation n'est jamais inutile. »

— SECTION 6 —

Gestion d'instance

« Ce qui compromettra le mandat du Tribunal, c'est de refuser d'imposer des limites lorsqu'elles sont justifiées et de renoncer à la gestion, par le Tribunal, d'une enquête qui doit se dérouler de manière équitable et rapide. »

Richards c. Service correctionnel du Canada, 2025 TCDP 57, au par. 45

Le Tribunal doit gérer avec soin ses ressources limitées afin de remplir son mandat législatif et répondre aux besoins de toutes les parties.

Bon nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission soulèvent de nouvelles questions juridiques et des allégations portant sur plusieurs motifs de discrimination interreliés. Les plaintes de discrimination systémique liées à la prestation d'un service gouvernemental impliquent souvent la divulgation d'importantes quantités de documents et de nombreux témoins, y compris des experts.

Ces dossiers sont complexes et nécessitent une gestion de cas active et continue pour les faire progresser efficacement.

Toutefois, la gestion de cas exige également que le Tribunal veille à ce que les plaintes plus simples et discrètes ne se transforment pas en instances excessivement complexes et longues qui mobilisent de manière disproportionnée le temps des parties et du Tribunal.

Le Tribunal demeure fidèle à son engagement d'assurer une justice administrative efficace et de simplifier ses processus. À cette fin, il a pris les mesures suivantes :

- » Nous avons continué à utiliser les conférences téléphoniques préparatoires anticipées, tenues par la Présidente, dans toutes les affaires impliquant une partie se représentant elle-même afin d'expliquer le processus en langage clair, d'explorer les possibilités de médiation et de répondre aux questions des parties. Ces appels proactifs ont aussi pour objectif de minimiser le recours aux requêtes et autres motifs de délais, et de veiller à ce que tout le monde comprenne leurs droits et obligations au sein du processus du Tribunal. En 2025, la Présidente a tenu 47 conférences téléphoniques préparatoires.
- » Pour tous les dossiers et à toutes les étapes du processus, nous avons

continué d'offrir la médiation-instruction. Dans le cadre de cette approche, le membre chargé du dossier agit à titre de médiateur afin d'aider les parties à régler la plainte ou à réduire le nombre de questions en litige.

- » Nous avons poursuivi la formation des membres sur la gestion des audiences. Lorsqu'une partie souhaite présenter une requête, les membres sont encouragés à utiliser l'outil le plus approprié pour résoudre le différend entre les parties. Souvent, une conférence téléphonique de gestion de cas ou de brèves directives orales suffisent, plutôt qu'une requête

formelle. Des motifs détaillés sont rarement nécessaires dans des affaires de gestion d'instance et les parties bénéficient de directives plus hâtives, qui leur permettent de se concentrer sur la progression du dossier vers l'audience.

- » Cette année, les formations de développement professionnel des membres comprenaient une séance sur les meilleures pratiques d'arbitrage dans un environnement rapide et à fort volume. Les membres du Tribunal ont également participé à une session portant sur la façon de gérer des cas complexes impliquant des allégations de discrimination systémique.

— SECTION 7 —

Le rôle des membres du Tribunal

Les tribunaux administratifs tels que le nôtre ont été créés afin de rendre des décisions équitables, en temps opportun, accessibles et spécialisées. Le Tribunal est composé de membres indépendants qui statuent sur les plaintes, tirent des conclusions de fait à partir de la preuve entendue, et rendent des motifs de décision. Cependant, le fait d'être indépendant ne signifie pas que les membres ne sont pas responsables de leur travail. Cela signifie, entre autres, qu'ils ont la responsabilité de respecter la LCDP et de demeurer fidèles à l'intention du Parlement au moment de la création du Tribunal.

En pratique, cela signifie qu'il est attendu des membres du Tribunal qu'ils instruisent et statuent sur les plaintes de manière proportionnée, en tenant compte du contexte de notre tribunal administratif. Le Tribunal n'a pas été créé pour servir de commission d'enquête ni pour tenir

des instances inachevées s'étalant sur des décennies qui se transforment et prennent de l'ampleur, aux dépens des parties. Le Tribunal a pour mandat d'instruire les plaintes qui lui ont été renvoyées; ce n'est pas son rôle de prendre une question discrète mandatée par le Parlement et de la tourner en une audience sans but précis avec une liste croissante de témoins.

Notre travail consiste à rendre une « justice sommaire » de manière accessible, et de ne pas compliquer ou rendre difficiles des choses simples. En tant qu'arbitres, si nous ne respectons pas cette responsabilité légale, nous nous écartons de l'intention et de l'objectif de la LCDP et nous offrons un mauvais service aux parties. Cela mine également la confiance du public dans nos systèmes judiciaires. Les membres du Tribunal et les fonctionnaires qui soutiennent ses activités sont là pour offrir un service à la population canadienne.

Assurer un processus équitable ne signifie pas que les membres doivent tout accepter ni que le droit des parties à une audience est illimité. Cela signifie respecter le mandat que le législateur a confié au Tribunal et veiller à ce que les ressources limitées du Tribunal ne soient pas accaparées par une poignée de dossiers, au détriment des autres membres de la population canadienne qui attendent que leur cause soit entendue. Cela peut signifier fixer des limites lorsque cela est nécessaire pour respecter nos obligations en vertu du paragraphe 48.9(1) de la LCDP, qui consiste à mener les procédures de manière aussi informelle et rapide que le permettent les exigences de la justice naturelle et les règles de procédure. De plus, lorsqu'une plainte est renvoyée au Tribunal par la Commission, elle date en moyenne de plus de deux ans et demi. Une fois qu'elle est renvoyée, les membres du Tribunal ont le devoir de faire avancer l'affaire

de manière équitable et efficace et d'atténuer les difficultés inhérentes à l'examen de preuves concernant des événements présumés qui remontent à plusieurs années et qui s'estompent de jour en jour.

L'engagement du Tribunal à traiter les dossiers plus rapidement commence à porter ses fruits. La durée moyenne d'un dossier a diminué d'un peu plus de quatre mois, passant de deux ans et demi à la fin de 2024 à deux ans et deux mois à la fin de 2025. De plus, le Tribunal a rendu sa décision finale sur le fond dans *Molyneaux c. Société du Centre national des Arts*, 2025 TCDP 84, moins d'un an après avoir reçu la plainte. De même, le Tribunal a pu mener à bien deux audiences, chacune en une seule journée, tandis que deux autres audiences ont été menées à bien en trois jours.

— SECTION 8 —

Résumés de certaines décisions rendues en 2025

Affaires et décisions judiciaires

Les affaires suivantes illustrent la diversité et la complexité des questions que les membres du Tribunal sont appelés à trancher. Les décisions du Tribunal sont publiées sur notre [site Web](#).

Sidhu et Kopeck c. International Longshore and Warehouse Union, section locale 500, 2025 TCDP 11

Robert Kopeck et Kewal Sidhu, les plaignants, ont déposé des plaintes pour discrimination contre l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500 (le « syndicat »), l'intimé. Le Tribunal a conclu que les politiques du syndicat

constituaient de la discrimination fondée sur l'âge, en contravention des articles 9 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la « LCDP »).

L'affaire porte sur deux politiques du syndicat : la règle de répartition du travail visant les pensionnés et la règle d'uniformisation visant les pensionnés. Ensemble, ces politiques font en sorte que les travailleurs qui touchent un revenu de pension ne se voient attribuer des tâches qu'après tous les autres membres du syndicat et les employés occasionnels, quelle que soit leur ancienneté. Cette situation touche particulièrement les travailleurs âgés de plus de 71 ans, qui sont légalement tenus de toucher leur revenu de pension en vertu de la législation fiscale canadienne.

Le syndicat a mis en place ces règles en réponse aux préoccupations de ses membres concernant la « double rémunération », qui permettrait aux travailleurs plus âgés de toucher à la fois leur plein salaire et leur revenu de pension. Le syndicat a fait valoir qu'il était injuste de permettre la « double rémunération », alors que les jeunes travailleurs pourraient voir leur avancement professionnel retardé.

Le Tribunal a conclu que les plaignants avaient démontré l'existence de discrimination, essentiellement parce que les politiques privatives, de possibilités d'emploi, les travailleurs touchant un revenu de pension. Par ailleurs, les témoins du syndicat eux-mêmes ont confirmé que les règles visaient à réduire les possibilités d'emploi de ces travailleurs afin de les offrir aux jeunes travailleurs. La décision confirme que des politiques qui limitent les possibilités d'emploi en fonction du statut relatif à la pension peuvent constituer de la discrimination fondée sur l'âge au sens de la LCDP, lorsque la perception d'une pension est étroitement liée à l'âge.

Bien que le syndicat ait tenté de justifier lesdites politiques, le Tribunal a jugé sa défense insuffisante : la preuve n'a pas démontré l'existence d'une contrainte excessive.

La décision porte uniquement sur la question de la responsabilité. Une audience distincte sera tenue pour déterminer les mesures de réparation appropriées pour les travailleurs concernés.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été déposée auprès de la Cour fédérale (dossier de la Cour fédérale n° T-833-25).

Kim c. Service correctionnel Canada, 2025 TCDP 39

Frank Kim, le plaignant, est un détenu. Il avait déjà déposé deux plaintes pour atteinte aux droits de la personne contre le Service correctionnel du Canada (SCC). La LCDP interdit

d'exercer des représailles contre des personnes qui déposent de telles plaintes.

Le Tribunal a rejeté l'allégation de M. Kim, selon laquelle le SCC avait exercé des représailles contre lui parce qu'il avait déposé des plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

M. Kim a affirmé avoir subi des représailles à la suite d'une évaluation des risques effectuée par une psychologue, en vue de son audience de libération conditionnelle. Dans son rapport, la psychologue a indiqué que M. Kim avait déposé de nombreuses plaintes et de nombreux griefs. Elle considérait ces plaintes et griefs comme un moyen pour M. Kim d'éviter d'assumer la responsabilité de ses actes. Pour sa part, M. Kim a estimé que la Commission des libérations conditionnelles avait rejeté sa demande en raison de ce rapport psychologique défavorable.

Le Tribunal a rejeté l'argument selon lequel l'expression « plaintes et griefs », utilisée dans le rapport psychologique, faisait référence aux deux plaintes pour atteinte aux droits de la personne qu'avait déposées M. Kim auparavant.

Le Tribunal a conclu que la psychologue n'était pas au courant de ces deux plaintes pour atteinte aux droits de la personne. En effet, rien ne prouve que la psychologue était au courant de ces plaintes, vu le nombre élevé d'autres plaintes et griefs. En outre, les plaintes pour atteinte aux droits de la personne étaient consignées dans une section distincte du dossier de M. Kim à laquelle la psychologue n'avait pas accès. Parmi la multitude de documents auxquels la psychologue avait accès, seuls trois brefs passages faisaient indirectement référence aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

Une demande de contrôle judiciaire de cette décision a été déposée auprès de la Cour fédérale (dossier de la Cour fédérale n° T-1964-25).

Molyneaux c. Société du Centre national des Arts, 2025 TCDP 84

Kenneth Molyneaux, le plaignant, un chef cuisinier professionnel qui a travaillé pour le Centre national des Arts (le « CNA ») de 2018 à 2024, a affirmé que le CNA avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de ses déficiences — douleurs chroniques, dépression et trouble de stress post-traumatique (TSPT) — en omettant de prendre des mesures d'adaptation raisonnables. Il a prétendu avoir ainsi été contraint de prendre prématurément sa retraite. Le Tribunal a rejeté la plainte de M. Molyneaux contre le CNA.

Le Tribunal a expliqué que les déficiences de M. Molyneaux ne constituaient pas, en elles-mêmes, un motif suffisant pour engager l'obligation du CNA de prendre des mesures d'adaptation. M. Molyneaux devait d'abord établir qu'il avait subi un traitement défavorable et qu'il existait un lien entre ces événements et ses déficiences.

Le Tribunal a déterminé que seules deux de ses demandes d'adaptation auraient pu avoir, sur M. Molyneaux, un effet préjudiciable en exacerbant ses déficiences. Il a toutefois conclu que le CNA avait proposé des mesures d'adaptation raisonnables et que celui-ci s'était ainsi acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Les mesures d'adaptation n'ont pas besoin d'être parfaites, seulement raisonnables. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne contraint pas non plus les employeurs à prendre à l'égard des employés les mesures d'adaptation que ces derniers préfèrent.

Le Tribunal a conclu que les allégations de M. Molyneaux selon lesquelles il aurait subi un traitement défavorable en raison de ses déficiences étaient non fondées ou, encore,

que ce traitement découlait d'exigences professionnelles justifiées. Ainsi, M. Molyneaux n'est pas parvenu à établir une preuve suffisante à première vue qu'il avait été contraint de prendre sa retraite en raison d'une conduite discriminatoire ou d'un manquement à l'obligation du CNA de prendre des mesures d'adaptation.

Dorais c. Forces armées canadiennes, 2025 TCDP 96

Joshua Dorais, le plaignant, a affirmé que, lorsqu'il a présenté une demande de réenrôlement dans les Forces armées canadiennes (les « FAC ») pour travailler comme infirmier, celles-ci ont fait preuve de discrimination à son égard en raison d'un diagnostic médical antérieur et d'une présumée déficience permanente. M. Dorais a également prétendu que les FAC refusaient systématiquement l'enrôlement à tous les candidats qui avaient des antécédents de trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou de TSPT lié au service militaire. Les FAC ont nié ces allégations, affirmant avoir rejeté la demande de M. Dorais à la suite d'une évaluation appropriée, fondée sur leurs normes médicales, et que leur décision était justifiée. Elles ont aussi soutenu qu'elles ne refusaient pas systématiquement les candidats sans avoir dûment examiné leur demande.

Le Tribunal a conclu que les FAC avaient fait preuve de discrimination à l'égard de M. Dorais. Il a toutefois déterminé que les normes médicales elles-mêmes n'étaient pas discriminatoires.

Le Tribunal a conclu que les FAC avaient fait preuve de discrimination à l'égard de M. Dorais, parce qu'elles n'avaient pas procédé à une évaluation prudente et équitable de son état de santé. Les FAC avaient l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de M. Dorais, mais leur processus d'évaluation ne permettait pas de prendre de telles mesures

jusqu'au point de contrainte excessive. Lors de l'évaluation médicale de la demande de M. Dorais, il n'aurait pas constitué une contrainte excessive pour les FAC d'informer M. Dorais des renseignements médicaux précis dont elles avaient besoin pour déterminer si ses problèmes de santé avaient été traités avec succès et s'il présentait des contraintes à l'emploi liées au TSPT. Par conséquent, les FAC n'ont pas justifié leur évaluation de M. Dorais ni leur décision de rejeter sa demande. Le Tribunal a ordonné aux FAC de verser à M. Dorais 9 000 \$ pour préjudice moral et 4 000 \$ d'indemnité spéciale.

Le Tribunal a, en grande partie, rejeté l'allégation de M. Dorais selon laquelle les normes médicales des FAC étaient discriminatoires. Il a conclu que les FAC avaient justifié le recours aux normes médicales que doivent respecter tous les candidats aux FAC. À titre de politique, l'application de telles normes constitue une exigence professionnelle justifiée qui reflète le principe de l'universalité du service (lequel prévoit que tous les candidats doivent être capables de satisfaire aux exigences fondamentales d'un soldat). Cependant, certaines des lignes directrices que les FAC suivent pour évaluer les candidats ne tenaient pas suffisamment compte du TSPT. Par conséquent, le Tribunal a ordonné aux FAC, si ce n'était déjà fait, de mettre à jour ces lignes directrices.

Décisions sur requête

Le Tribunal rend régulièrement des décisions sur requête afin de trancher des questions procédurales qui doivent être réglées avant la tenue d'une audience. Cette année, bon nombre des décisions sur requête qu'a rendues le Tribunal ont porté sur son obligation de veiller à ce que les plaintes soient traitées de manière expéditive et proportionnelle, tout en garantissant un processus équitable et prévisible pour

toutes les parties. Ces décisions sur requête permettent au Tribunal de gérer, de manière plus efficace, même les dossiers les plus difficiles et complexes.

McCargar c. Service correctionnel Canada, 2025 TCDP 15

Brook McCargar, le plaignant, a déposé deux plaintes pour atteinte aux droits de la personne contre le SCC. Au cours du processus du Tribunal, M. McCargar a omis, à plusieurs reprises, de prendre les mesures nécessaires à l'avancement de sa plainte. Même après que le Tribunal lui eut donné la chance de corriger ses erreurs, il a présenté des listes extrêmement longues et non pertinentes de témoins et de mesures de réparation. Le SCC a demandé au Tribunal de rejeter ces plaintes pour abus de procédure et parce que, selon lui, M. McCargar avait causé des retards déraisonnables.

Le Tribunal a accueilli cette demande et conclu que le comportement de M. McCargar était abusif. Il a rejeté les plaintes afin de protéger l'équité procédurale.

Richards c. Service correctionnel Canada, 2025 TCDP 57

M. Richards, le plaignant, a affirmé que le SCC avait fait preuve de discrimination à son égard dans le traitement qu'il lui avait réservé comme détenu, et ce, en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de sa déficience et de son sexe. Il souhaitait que les deux témoins proposés témoignent au sujet d'événements qui ne l'impliquaient pas. Selon M. Richards, leur vécu faisait état de pratiques discriminatoires similaires et appuierait sa cause.

Le Tribunal doit veiller à ce que l'instance demeure centrée sur le vécu et les allégations de M. Richards. Les incidents qui mettent en

cause d'autres détenus, en interaction avec des personnes différentes, à des moments différents et dans d'autres établissements, ne sont pas suffisamment similaires aux faits et à la conduite en cause.

Le Tribunal n'a pas admis que ces personnes devaient être autorisées à témoigner en lien avec les allégations de discrimination systémique formulées par M. Richards. Leur témoignage n'est pas nécessaire pour prouver l'existence de discrimination systémique, et M. Richards n'a pas précisé les événements spécifiques dont celles-ci parleraient.

Le Tribunal a par ailleurs reconnu que le SCC subirait un préjudice si ces deux personnes étaient autorisées à témoigner. L'audience doit avoir lieu dans un délai raisonnable. De plus, le SCC ne devrait pas avoir à répondre à des allégations en constante évolution.

Même dans des affaires portant sur des questions de discrimination systémique, le Tribunal doit imposer des limites afin que de telles affaires soient traitées de manière équitable et expéditive. Par ailleurs, pour que le Tribunal puisse instruire de telles affaires, les parties doivent être organisées. Le Tribunal ne peut être paralysé par une exploration exhaustive de tous les éléments de preuve potentiellement pertinents. Une plainte déposée auprès du Tribunal n'est pas une vaste commission d'enquête parlementaire.

En fin de compte, l'objet d'une audience n'est pas d'entendre tous les éléments de preuve pertinents à tout prix. Les parties n'ont pas droit à un temps d'audience illimité, même lorsque des allégations de discrimination systémique sont formulées.

Le Tribunal a conclu qu'il ne suffisait pas d'établir un lien général entre la plainte et la preuve proposée. Le Tribunal doit également veiller à ce que les audiences ne deviennent pas ingérables. Les témoins en question n'ont été ajoutés à la liste des témoins qu'à un stade avancé de l'instance, ce qui a affaibli l'argument selon lequel leur témoignage revêtait une importance fondamentale. Leur témoignage prolongerait aussi considérablement l'audience.

Le Tribunal n'a pas autorisé Ryan Richards à citer les deux autres détenus comme témoins.

Sargeant c. Service correctionnel Canada, 2025 TCDP 77

M. Sargeant, le plaignant, un homme noir, a affirmé que le SCC avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique et de son sexe. Les événements en cause se sont tous produits alors que M. Sargeant était détenu à l'Établissement de Matsqui.

La Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission ») a déposé un exposé des précisions (EDP) à l'appui des allégations de M. Sargeant. Elle a également demandé des mesures de réparation, affirmant que cette affaire mettait en évidence une discrimination systémique au sein du système correctionnel.

Le SCC a fait valoir que certaines parties de l'EDP de la Commission dépassaient la portée des plaintes de M. Sargeant et, donc, a demandé au Tribunal de radier certaines allégations et mesures de réparation. Il a également soutenu que certaines mesures de réparation sollicitées ne découlaient pas des allégations formulées dans l'affaire. À titre subsidiaire, le SCC a demandé des précisions sur toute allégation contenue dans l'EDP que le Tribunal

pourrait décider de ne pas radier, dont deux allégations en particulier. Enfin, le SCC a fait valoir que le privilège parlementaire empêchait la Commission et M. Sargeant d'utiliser les rapports d'un comité sénatorial permanent.

Le Tribunal a accueilli en partie la requête du SCC. Il a décidé que l'affaire devait porter uniquement sur les allégations formulées par M. Sargeant. Il a aussi expliqué qu'il ne pouvait élargir la portée de l'instruction à une enquête générale sur le racisme systémique au sein du système correctionnel. Il a autorisé, à titre de contexte, la présentation de renseignements généraux sur le racisme envers les Noirs, mais a indiqué que la Commission et M. Sargeant ne pouvaient utiliser ces renseignements pour ajouter de nouvelles allégations aux plaintes initiales de M. Sargeant.

En conséquence, le Tribunal a radié les parties de l'EDP qui dépassaient la portée de ces plaintes. Il a également radié certaines mesures de réparation sollicitées qui ne découlaient pas des allégations contenues dans les plaintes, notamment les mesures portant sur l'étiquetage en tant que membre d'un gang, les transfèrements imposés qui ne résultent pas d'une réévaluation du niveau de sécurité, et le recours à l'isolement. Il a aussi demandé à M. Sargeant de fournir des précisions supplémentaires sur deux des allégations contenues dans son EDP.

Enfin, le Tribunal a convenu que le privilège parlementaire protégeait les rapports du Comité sénatorial permanent des droits de la personne, ce qui signifie que la Commission et M. Sargeant ne peuvent les utiliser en preuve.

Liu (au nom des Chefs de police autochtones de l'Ontario) c. Sécurité publique Canada, 2025 TCDP 90

Kai Liu, le plaignant, a déposé une plainte au nom des Chefs de police autochtones de l'Ontario (les « CPAO »). Les CPAO affirment que Sécurité publique Canada (« SPC ») fait preuve de discrimination dans la mise en œuvre du Programme des services de police des Premières Nations et des Inuits (le « PSPPNI »). La décision sur requête concerne cinq requêtes préliminaires déposées par les parties.

Premièrement, le Tribunal a décidé que la plainte ne devrait porter que sur les événements survenus de 2014 au 7 novembre 2024. Cette décision vise à mettre en balance le droit des CPAO à présenter un dossier complet avec les principes de proportionnalité et d'utilisation efficiente des ressources du Tribunal. Les CPAO peuvent tout de même présenter des éléments de preuve contextuels sur des événements antérieurs à 2014, notamment la création du PSPPNI. Le Tribunal a ordonné aux CPAO de radier les passages obscurs de leur EDP, afin de le rendre plus ciblé et plus facile à suivre. Il a aussi décidé qu'il serait prématuré de rejeter les allégations des CPAO relatives aux effets préjudiciables du sous-financement discriminatoire des services de police sur ses membres.

Deuxièmement, le Tribunal a rejeté la demande des CPAO visant à obtenir l'autorisation d'appeler plus de cinq témoins experts en vertu de l'article 7 de la *Loi sur la preuve au Canada*. Selon le Tribunal, l'ajout de deux autres experts, comme le proposaient les CPAO, aurait entraîné de la redondance plutôt que d'apporter un nouvel éclairage. Il a expliqué que, même dans

des affaires complexes d'intérêt public, il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre la rigueur, d'une part, et la proportionnalité et l'efficacité, d'autre part.

Troisièmement, le Tribunal a ordonné aux CPAO de fournir davantage de détails et de documents concernant leurs allégations. Il a rappelé que les parties doivent expliquer le préjudice allégué en précisant « qui, quand, où, comment et quoi ». Ces exigences s'appliquent tant aux cas de discrimination systémique qu'aux plaintes individuelles, mais les CPAO ne sont pas tenus de créer de nouveaux documents ni de transmettre des renseignements qui sont déjà en la possession de SPC.

Quatrièmement, le Tribunal a conclu que les doctrines de la préclusion et de l'abus de procédure ne s'appliquaient pas en l'espèce. D'autres affaires ont traité d'enjeux similaires liés au PSPANI, mais elles portaient sur des questions, des parties ou des contextes (tels que des provinces ou communautés différentes) trop distincts pour qu'il y ait préclusion. Les conclusions tirées dans ces affaires pourraient néanmoins éclairer celle-ci.

Cinquièmement, le Tribunal a rejeté la demande des CPAO visant à scinder l'audience en deux étapes — l'une, sur la responsabilité et l'autre, sur la réparation. Il a jugé que les questions en litige étaient trop interreliées et, donc, que cette scission prolongerait inutilement le processus et le rendrait moins efficace. Le Tribunal a décidé d'instruire toutes les questions ensemble, puisqu'il s'attend à ce que de nombreux témoins se prononcent à la fois sur la responsabilité et sur la réparation.

Dans cette décision sur requête, le Tribunal a souligné l'importance d'être à la fois rigoureux, proportionnel et efficace dans les dossiers complexes de discrimination systémique. Il a également rappelé que, pour qu'il puisse remplir son mandat, toutes les parties doivent traiter elles-mêmes l'affaire de manière équilibrée et proportionnelle.

Richards c. Service correctionnel Canada, 2025 TCDP 93

M. Richards, le plaignant, est un détenu. Il a déposé quatre plaintes contre le SCC, alléguant que celui-ci avait fait preuve de discrimination à son égard lors de la prestation d'un service. Cette décision sur requête porte sur deux autres plaintes, dans lesquelles M. Richards soutient que le SCC a exercé des représailles contre lui en raison de ses quatre plaintes antérieures pour atteinte aux droits de la personne.

Un plaignant peut modifier une plainte afin de mieux cerner les véritables questions en litige. Toutefois, un plaignant ne peut modifier une plainte de manière à introduire une plainte fondamentalement nouvelle, qui n'a rien à voir avec la plainte initiale. Le Tribunal a l'obligation de respecter le régime législatif de la LCDP, y compris la décision que prend la Commission de renvoyer une plainte pour instruction. Enfin, les justiciables doivent s'en tenir à une certaine thèse.

Le Tribunal a rejeté la demande de M. Richards visant à modifier ses plaintes pour représailles afin d'y inclure des allégations de discrimination survenue lors de la prestation d'un service.

Le Tribunal a aussi réuni les deux plaintes pour représailles de M. Richards afin de les instruire ensemble, estimant qu'il s'agissait d'une utilisation plus efficace des ressources.

Coalition des adultes handicapés des Premières Nations c. Services aux Autochtones Canada, 2025 TCDP 115

La Coalition des adultes handicapés des Premières Nations (la « Coalition »), la plaignante, a affirmé que Services aux Autochtones Canada (« SAC »), l'intimé, avait exercé une discrimination systémique pendant plusieurs décennies, de 1977 à 2021.

Dans son EDP, la coalition a écrit que SAC avait omis de répondre aux besoins des adultes handicapés des Premières Nations, et ce, pour une large gamme de services destinés à favoriser leur santé et leur bien-être, leur participation significative aux activités communautaires et culturelles, ainsi que leur inclusion sociale et économique. La Coalition a affirmé qu'il s'agissait d'une discrimination systémique s'étendant sur plusieurs décennies, de 1997 à 2021.

SAC a soutenu que l'EDP de la Coalition manquait de précisions, notamment quant aux personnes touchées, à leurs caractéristiques protégées, à la discrimination alléguée pour chacune d'elles et aux périodes visées, rendant impossible une réponse adéquate de sa part.

Le Tribunal a souligné que son mandat légal consistait à statuer sur les plaintes spécifiques de discrimination dont il est saisi, et non à agir comme le ferait une commission d'enquête parlementaire. Il a expliqué que, pour répondre à l'exigence de l'équité, les plaignants doivent présenter suffisamment de faits, notamment l'identité des personnes touchées, la façon

dont le traitement défavorable s'est produit, la période concernée et le lien avec les motifs de distinction illicite que prévoit la LCDP. Il ne s'agit pas d'une perte de temps que de s'assurer que le processus du Tribunal est équitable. Faute de détails suffisants, non seulement SAC ne pourrait préparer une réponse adéquate, mais le processus d'audience serait retardé, ce qui irait à l'encontre des principes d'efficacité et de célérité. En effet, il serait impossible d'aller de l'avant avec l'affaire. Le Tribunal a ordonné à la Coalition de revoir son EDP et de le déposer à nouveau, en y ajoutant l'information nécessaire. Il a convenu avec SAC que la Coalition devait fournir un EDP plus détaillé.

— SECTION 9 —

Loi sur l'équité salariale

Le Parlement a adopté la *Loi sur l'équité salariale* (LES) en 2018. Sous le régime de cette loi, les employeurs sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés doivent élaborer un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant son entrée en vigueur. Au début, la LES devait entrer en vigueur en 2020, mais elle a fini par prendre effet en 2021, ce qui a donné plus de temps aux employeurs pour accomplir la lourde tâche d'élaborer leurs plans d'équité salariale. La date limite pour élaborer ces plans était fixée au 3 septembre 2024, mais les employeurs pouvaient demander une prolongation au commissaire à l'équité salariale.

Au fur et à mesure que les employeurs mettront en œuvre leur plan d'équité salariale, il pourrait y avoir une augmentation de litiges en matière d'équité salariale. Pour les grands employeurs, l'élaboration et la mise en œuvre de ces plans pourraient exiger des millions de dollars. Jusqu'à présent, le commissaire à l'équité salariale s'est principalement penché sur des questions préliminaires, mais à mesure que

ses décisions se multiplieront, il est probable que davantage d'appels soient portés devant le Tribunal. À ce jour, le Tribunal n'a reçu que deux cas. Le premier était le renvoi d'une question de droit importante en vertu de l'article 162 de la LES (*Unifor c. SaskTel*, 2023 TCDP-LES 1), mentionnée dans le rapport annuel 2023 du Tribunal. Le second renvoi consiste en un appel en vertu de l'article 168 de la LES qui a été reçue au début de 2026 et découlant d'une décision du commissaire à l'équité salariale au sujet d'une plainte (*Westjet, an Alberta Partnership c. Unifor et al.*) On prévoit recevoir d'autres renvois en 2026.

Dans ce contexte, il est important que le Tribunal traite tous les dossiers qui lui sont envoyés rapidement. Les parties prenantes aux questions d'équité salariale disposent d'équipes bien outillées, soutenues par des experts en rémunération et en modélisation statistique. Le Tribunal se prépare donc à gérer ces appels efficacement avec les ressources dont il dispose actuellement.

— SECTION 10 —

Regard sur l'avenir

Notre priorité restera d'optimiser nos processus pour les rendre plus rapides et plus faciles à suivre, tout en étant équitables pour toutes les parties. Nous continuerons également de nous appuyer sur nos médiateurs expérimentés pour régler les plaintes et simplifier les cas complexes, sauvant ainsi du temps et des dépenses pour les parties et le Tribunal. Enfin, nous continuerons à améliorer la gestion et le triage des dossiers afin d'assurer une instruction proportionnée des plaintes.

Nous nous concentrons à faire progresser les dossiers de manière efficace pour qu'ils puissent faire l'objet d'une audience dans des délais raisonnables et être fermés aussi

rapidement que possible. Nous sommes un tribunal administratif, et nous avons la responsabilité collective de respecter notre mandat ainsi que les limites législatives. En conséquence, il est attendu des membres qu'ils gèrent les cas les plus complexes, qu'ils président des audiences ciblées et qu'ils rendent des motifs de décision clairs, concis et en temps opportun.

Le travail du Tribunal est accompli par les membres, les médiateurs et le personnel du secrétariat, sans qui nous ne pourrions pas remplir notre mission. Je tiens à remercier toute l'équipe du Tribunal, laquelle a vraiment à cœur son travail et les personnes qu'elle sert.

Composition du Tribunal

Membres à temps plein

	Nom et titre	Date de nomination	Date de fin de mandat
1.	Jennifer Khurana, Présidente	Le 25 mars 2022	Le 24 mars 2029
2.	Athanasios Hadjis, Vice-président	Le 18 juillet 2022	Le 17 juillet 2029
3.	Ashley Bressette-Martinez	Le 15 octobre 2024	Le 14 octobre 2029
4.	Sarah Churchill-Joly	Le 26 mars 2024	Le 25 mars 2029
5.	Colleen Harrington	Le 25 mars 2022	Le 24 mars 2027
6.	John Hutchings	Le 15 avril 2024	Le 14 avril 2029
7.	Anthony Morgan	Le 27 mai 2024	Le 26 mai 2029
8.	Jo-Anne Pickel	Le 5 décembre 2024	Le 4 décembre 2029
9.	Kathryn Raymond	Le 27 mai 2021	Le 26 mai 2026
10.	Gary Stein	Le 19 mars 2024	Le 18 mars 2029

Membres à temps partiel

11.	Catherine Fagan, Terre-Neuve-et-Labrador	Le 8 avril 2021	Le 7 avril 2026
12.	Marie Langlois, Québec	Le 21 juin 2023	Le 20 juin 2028
13.	Kirsten Mercer, Ontario	Le 25 mars 2022	Le 24 mars 2027
14.	Naseem Mithoowani, Ontario	Le 8 avril 2021	Le 1 ^{er} octobre 2025*
15.	Jennifer Orange, Ontario	Le 8 avril 2021	Le 7 avril 2026
16.	Jay Sengupta, Ontario	Le 17 juin 2024	Le 16 juin 2029
17.	Daniel Simonian, Ontario	Le 8 avril 2021	Le 7 avril 2026
18.	Paul Singh, Colombie-Britannique	Le 8 avril 2021	Le 7 avril 2026

*Naseem Mithoowani a quitté le 1^{er} octobre 2025.

— SECTION 12 —
Nos coordonnées

Services de greffe
Tribunal canadien des droits de la personne
240, rue Sparks, 6^e étage Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707

Numéro sans frais : 1-844-899-3604

Télécopieur : 613-995-3484

Courriel : Registrar-Greffier@chrt-tcdp.gc.ca

Site web : www.chrt-tcdp.gc.ca