

**Tribunal canadien
des droits de la personne**



**Canadian Human
Rights Tribunal**

Référence : 2025 TCDP 84

Date : Le 29 août 2025

Numéro du dossier : HR-DP-3055-24

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Entre :

Kenneth Molyneux

le plaignant

- et -

Commission canadienne des droits de la personne

la Commission

- et -

Société du Centre national des Arts

l'intimé

Décision

Membre : Jo-Anne Pickel

Table des matières

I.	APERÇU	1
II.	DÉCISION.....	1
III.	Questions de procédure et de preuve.....	2
	A. Portée de la plainte	2
	B. Décision relative aux documents d’audience déposés tardivement par M. Molyneaux.....	2
	C. Déroulement de l’audience	5
IV.	CONTEXTE FACTUEL.....	6
	A. Le travail de M. Molyneaux au restaurant Green Room	6
	B. Plaintes et demandes de mesures d’adaptation de M. Molyneaux	7
	(i) Courriel de janvier 2019.....	7
	(ii) Congé de la mi-juin à la mi-juillet 2019.....	8
	(iii) Lettre du médecin et formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019.....	8
	(iv) Évaluation par le CNA des renseignements médicaux de M. Molyneaux	9
	(v) Réévaluation des besoins d’adaptation : juillet 2020.....	10
	(vi) Congé d’invalidité de longue durée et départ à la retraite de M. Molyneaux	11
V.	QUESTIONS JURIDIQUES.....	12
	A. Traitement défavorable présumé fondé sur la déficience.....	13
	B. Refus présumé de continuer d’employer M. Molyneaux en raison de sa déficience	13
VI.	MOTIFS ET ANALYSE	14
	A. Cadre juridique.....	14
	B. Les billets médicaux de M. Molyneaux et l’absence de comparution de son médecin comme témoin.....	16
	C. M. Molyneaux a-t-il établi l’existence d’une preuve <i>prima facie</i> de discrimination prenant la forme d’un traitement défavorable au sens de l’article 7 de la LCDP?	18
	(i) M. Molyneaux a-t-il établi qu’il était atteint d’une ou de plusieurs déficiences?.....	18

(ii)	M. Molyneaux a-t-il établi qu'il avait été défavorisé en cours d'emploi en raison de sa déficience?.....	18
(iii)	En résumé : M. Molyneaux a-t-il établi une preuve <i>prima facie</i> de discrimination fondée sur la déficience?	30
D.	Le CNA a-t-il établi l'existence d'une justification pour tout traitement défavorable fondé sur la déficience, et s'est-il acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation?	31
(i)	Demande visant l'obtention d'une semaine de travail de quatre jours	31
(ii)	Coussinage pour soulager la fatigue causée par la position debout.....	32
E.	M. Molyneaux a-t-il établi une preuve <i>prima facie</i> de l'allégation selon laquelle le CNA a refusé de continuer de l'employer en raison de ses déficiences?	34
VII.	ORDONNANCE	35

I. APERÇU

[1] Voici les motifs pour lesquels je conclus que la plainte n'est pas fondée.

[2] Kenneth Molyneaux, le plaignant, a été employé de 2018 à 2024 par le Centre national des Arts (« CNA »), l'intimé, en tant que cuisinier en chef de son restaurant, le Green Room. M. Molyneaux est un chef cuisinier professionnel détenteur du Sceau rouge et membre de l'ordre de la Fédération Culinaire Canadienne. Il avait acquis une grande expérience avant de travailler pour le CNA. M. Molyneaux tirait une grande fierté de son travail et de son emploi au CNA. Malheureusement, il souffre de douleurs chroniques, de dépression et d'un trouble de stress post-traumatique (« TSPT »). Il allègue que le CNA a exercé à son égard de la discrimination en matière d'emploi pour le motif de la déficience, en contravention de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (la « LCDP »). Plus précisément, il allègue que le CNA a refusé de prendre des mesures d'adaptation raisonnables relativement à ses déficiences, ce qui a mis une fin prématurée à sa carrière et l'a contraint à prendre sa retraite.

[3] Le CNA nie les allégations de M. Molyneaux. Il affirme que M. Molyneaux n'a pas établi qu'il avait besoin de mesures d'adaptation en raison de ses déficiences. À titre subsidiaire, il fait valoir qu'il a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de M. Molyneaux, même si celles-ci différaient de celles qu'il aurait préférées. Le CNA soutient qu'il aurait subi une contrainte excessive s'il avait dû prendre des mesures d'adaptation supplémentaires.

[4] La Commission canadienne des droits de la personne (la « Commission »), qui agit dans l'intérêt public, était partie à l'instance.. Elle n'a toutefois pas participé à l'audience.

II. DÉCISION

[5] Pour les motifs exposés ci-après, je conclus que la plainte n'est pas fondée.

III. Questions de procédure et de preuve

A. Portée de la plainte

[6] Dans sa plainte, M. Molyneaux soulevait de nombreuses questions, notamment en ce qui concerne le défaut présumé de prendre des mesures d'adaptation pour ses déficiences, des problèmes liés à son niveau d'ancienneté et à son admissibilité aux pourboires et des infractions présumées en matière de santé et de sécurité. À l'issue de son enquête, la Commission a décidé de ne renvoyer qu'une partie de la plainte de M. Molyneaux au Tribunal pour instruction. La seule allégation qu'elle ait renvoyée au Tribunal concernait le défaut du CNA de prendre des mesures d'adaptation raisonnables relativement aux déficiences de M. Molyneaux. L'instruction s'est donc limitée à cette allégation.

B. Décision relative aux documents d'audience déposés tardivement par M. Molyneaux

[7] Peu après le renvoi de la plainte de M. Molyneaux au Tribunal par la Commission, j'ai tenu une conférence de gestion préparatoire avec les parties afin de leur expliquer le processus du Tribunal. Au cours de cette conférence, j'ai expliqué que les *Règles de pratique du Tribunal canadien des droits de la personne (2021)*, DORS/2021-137 (les « Règles de pratique ») visent à garantir le bon déroulement du processus de communication des documents afin d'éviter toute surprise juste avant l'audience. J'ai également fixé des échéances pour l'acquittement, par les parties, de leurs obligations de communication. En décembre 2024 et janvier 2025, les parties ont satisfait à leurs obligations de communication en déposant des exposés des précisions et en communiquant les documents potentiellement pertinents et les résumés des témoignages, comme l'exigent les Règles de pratique.

[8] L'audience de la présente affaire était prévue pour la première semaine de mai 2025. J'ai donc demandé aux parties de déposer avant le 7 avril 2025 les documents qu'elles avaient l'intention de présenter en preuve à l'audience (les « documents d'audience »). J'ai fini par accorder à M. Molyneux une prorogation, jusqu'au 14 avril 2025, du délai de dépôt

de ses documents d'audience. À cette date, M. Molyneaux a transmis au Tribunal trois courriels contenant ses 174 documents d'audience en pièce jointe. Ces pièces jointes ont été bloquées par le serveur du Tribunal du fait de leur taille collective.

[9] Le lendemain, M. Molyneaux a déposé auprès du Tribunal plus de 200 documents supplémentaires, en précisant qu'il souhaitait les ajouter à ses documents d'audience. M. Molyneaux n'avait pas inclus ces documents supplémentaires à la liste des documents potentiellement pertinents qu'il avait déposée avec son exposé des précisions plus tôt dans la procédure, et il n'avait pas non plus fourni de copies de ces documents au CNA, comme le prévoit l'article 23 des Règles de pratique.

[10] J'ai organisé une conférence de gestion préparatoire urgente le 23 avril 2025 afin de discuter des documents d'audience proposés par M. Molyneaux. Je lui ai expliqué qu'il n'avait pas communiqué ses documents supplémentaires au CNA au moment du dépôt de son exposé des précisions, comme l'exigent les Règles de pratique. Par conséquent, ses documents n'étaient pas admissibles au titre de l'article 37. Autre point tout aussi important, j'ai expliqué à M. Molyneaux que j'avais examiné ses documents supplémentaires et que, à mon avis, ils ne revêtaient que peu de pertinence quant aux questions juridiques précises que je devais examiner en l'espèce.

[11] Certains documents contenaient des extraits de textes de loi que M. Molyneaux jugeait pertinents dans le cadre de sa plainte. Je l'ai informé du fait qu'il était inutile d'en verser en preuve des copies, et qu'il pouvait simplement y faire référence dans ses observations finales. Certains des documents supplémentaires (tels que les horaires du personnel) étaient des duplicata de documents déjà déposés par le CNA. J'ai expliqué à M. Molyneaux qu'il n'avait pas besoin de communiquer ses propres copies, et qu'il pouvait s'appuyer sur celles déposées par le CNA. D'autres documents portaient sur des allégations qui étaient contenues dans sa plainte, mais que la Commission n'avait pas renvoyées au Tribunal. J'ai rappelé à M. Molyneaux que la seule allégation pour laquelle j'avais compétence était celle selon laquelle le CNA n'avait pas pris de mesures d'adaptation relatives à ses déficiences.

[12] Parmi les documents supplémentaires présentés par M. Molyneaux, d'autres encore portaient sur son travail au CNA, mais avaient peu de valeur probante quant à la question que je dois trancher en l'espèce, à savoir celle de la discrimination fondée sur la déficience. La valeur probante répond à la question de savoir « à quel degré l'information présentée est utile pour répondre à la question que je dois trancher » : *Magonza c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2019 CF 14, aux paragraphes 21 à 23. Si les nombreux documents que M. Molyneaux a présentés peu avant l'audience se rapportaient de manière générale à son travail, ils n'étaient que d'une utilité limitée pour établir ses allégations de discrimination au sens de la LCDP.

[13] M. Molyneaux a par exemple produit de nombreux documents supplémentaires visant à démontrer le volume très important de travail qui lui était demandé. Toutefois, il ressortait clairement des exposés des précisions des parties que M. Molyneaux était tenu d'effectuer un volume élevé de travail. Par conséquent, je suis d'avis que bon nombre de ces documents supplémentaires, comme des photos de plats et de menus à plusieurs services, n'ajoutaient que très peu aux éléments de preuve attendus dans la présente affaire. Plus particulièrement, ces documents ne revêtaient que peu de valeur probante pour ce qui est d'établir que le CNA avait fait preuve de discrimination à l'égard de M. Molyneaux en raison de ses déficiences, étant donné qu'ils ne contribuaient pas à démontrer les faits nécessaires pour prouver la discrimination ou réfuter tout moyen de défense fondé sur la contrainte excessive.

[14] Autre exemple, M. Molyneaux souhaitait ajouter à ses documents d'audience une photo montrant la différence de hauteur entre une semelle ergonomique et un tapis coussiné. Comme je l'expliquerai ci-après, parmi les mesures d'adaptation demandées par M. Molyneaux figurait la mise en place d'un tapis rembourré à son poste de travail, dans la cuisine du CNA. La photo présentée par M. Molyneaux montrait que le tapis rembourré était plus épais que la paire de semelles ergonomiques. Cependant, la différence d'épaisseur en soi n'a que peu de valeur probante pour ce qui est de déterminer si les semelles ergonomiques que le CNA avait fournies à M. Molyneaux représentaient une mesure d'adaptation raisonnable ayant été prise pour composer avec les déficiences de ce dernier sans pour autant subir de contrainte excessive. En effet, la question de savoir si les semelles

constituaient une mesure d'adaptation raisonnable ne saurait être tranchée par la simple comparaison de leur épaisseur avec celle d'un tapis anti-fatigue.

[15] En fin de compte, bien que je disposais du pouvoir discrétionnaire de déroger aux Règles de pratique du Tribunal (article 8), j'ai refusé d'admettre les plus de 200 documents supplémentaires que M. Molyneaux avait déposés en retard. J'ai conclu que le préjudice que causerait au CNA l'admission de ces documents une semaine seulement avant le début de l'audience l'emportait sur leur valeur probante. En d'autres termes, il aurait été injuste d'exiger du CNA qu'il prépare une réponse aux questions soulevées par ces documents et qu'il recueille ses propres éléments de preuve à ce sujet dans un délai aussi court.

[16] Il est apparu évident que M. Molyneaux avait du mal à accepter cette décision. À plusieurs reprises au cours de l'audience, il a déclaré qu'il aurait pu faire valoir ses arguments si seulement j'avais admis les documents supplémentaires qu'il avait déposés peu avant l'audience. En outre, M. Molyneaux a tenté de présenter à nouveau la plupart, sinon une grande partie des documents supplémentaires que j'avais rejetés, en les joignant aux observations en réplique qu'il a déposées à l'issue de l'audience. J'estime que les documents joints par M. Molyneaux à ses observations en réplique demeurent irrecevables pour les raisons exposées plus haut.

C. Déroulement de l'audience

[17] M. Molyneaux s'est représenté lui-même de manière remarquable tout au long de la procédure. Je reconnais les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes qui doivent agir pour leur propre compte dans le cadre d'actions en justice. C'est particulièrement le cas de celles qui doivent surmonter des difficultés supplémentaires, telles que les personnes qui ont des déficiences. Je n'oublie pas non plus que le Tribunal, en tant qu'organisme décisionnel, a l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des parties qui ont des déficiences, et que ces mesures font partie intégrante d'une audience procédurale équitable : voir *Haynes c. Canada (P.G.)*, 2023 CAF 158, aux paragraphes 18 à 32. Tout au long de la procédure, j'ai donc pris des mesures d'adaptation à l'égard de M. Molyneaux en prolongeant les délais lorsque la situation le justifiait et en

appliquant les règles et les procédures du Tribunal de la manière la plus souple possible dans les circonstances.

[18] M. Molyneaux avait l'intention de lire son exposé des précisions en guise de témoignage à l'audience. Étant donné que M. Molyneaux avait déposé un exposé très détaillé, j'ai demandé aux parties si elles consentiraient à ce qu'il reprenne le contenu de son exposé des précisions comme témoignage en interrogatoire principal et qu'il y ajoute simplement tout renseignement qu'il jugeait pertinent. M. Molyneaux et le CNA ont consenti à cette façon de procéder. L'avocat du CNA a ensuite eu l'occasion de contre-interroger M. Molyneaux de la manière habituelle. Après quoi, j'ai offert à M. Molyneaux la possibilité de clarifier toute réponse qu'il avait pu donner en contre-interrogatoire afin de remplacer le réinterrogatoire auquel il aurait eu droit s'il avait été représenté par un avocat.

IV. CONTEXTE FACTUEL

A. Le travail de M. Molyneaux au restaurant Green Room

[19] M. Molyneaux a été embauché comme chef cuisinier au Green Room en août 2018. Il s'agit d'un restaurant de type cafétéria qui sert le personnel du CNA ainsi que les artistes qui s'y produisent.

[20] À la lumière des éléments de preuve présentés, il ne fait guère de doute à mes yeux que le poste de chef cuisinier au Green Room était exigeant et nécessitait des efforts considérables de la part de M. Molyneaux. En tant que chef cuisinier, il était chargé de préparer le déjeuner, le dîner et le souper, qui étaient servis au Green Room à 50 à 100 personnes, voire plus.

[21] Selon l'offre d'emploi pour laquelle M. Molyneaux avait postulé, le candidat retenu devait être capable de déléguer des tâches à une équipe d'au moins quatre personnes. L'offre d'emploi avait donné à M. Molyneaux l'impression qu'il disposerait d'au moins quatre assistants à qui il pourrait déléguer des tâches. Or, ce n'était pas le cas. En fin de compte, M. Molyneaux disposait tout au plus d'un assistant à temps partiel pour l'aider à préparer les repas dans la cuisine. En plus de l'assistant à temps partiel, le CNA prévoyait

généralement un préposé au comptoir du Green Room par quart de travail. Cette personne apportait également son aide à M. Molyneaux, par exemple pour la préparation du déjeuner ou le réapprovisionnement des stocks.

[22] Les jours où un assistant à temps partiel venait aider M. Molyneaux en cuisine, il débutait généralement son quart de travail vers 11 h ou plus tard, alors que M. Molyneaux commençait généralement sa journée à 6 h 30 et travaillait jusqu'à 15 h. Il arrivait parfois que l'assistant soit réaffecté à d'autres tâches ou à d'autres secteurs, ce qui privait souvent M. Molyneaux de toute aide pour préparer les repas du Green Room. À plusieurs reprises, M. Molyneaux a fait part au sous-chef de cuisine de ses préoccupations quant au manque d'assistants pour l'aider à préparer les repas. Le sous-chef de cuisine a déclaré dans son témoignage que d'autres assistants à temps partiel étaient inscrits à l'horaire lorsque le volume d'événements organisés au CNA rendait cette aide nécessaire. Il n'en restait pas moins que M. Molyneaux était régulièrement contraint de travailler avec une aide limitée.

B. Plaintes et demandes de mesures d'adaptation de M. Molyneaux

(i) Courriel de janvier 2019

[23] Le 24 janvier 2019, M. Molyneaux a envoyé au chef de cuisine, Kenton Leier, et à deux autres membres de son équipe de direction, un courriel contenant une liste de onze demandes très variées qui, selon lui, bénéficieraient à l'ensemble du personnel de cuisine. Cette liste comprenait un tapis de sol rembourré, un tabouret pivotant, une desserte roulante, un affûteur pour couteaux, un chariot fermé pour boulanger, un chariot ouvert, une louche pour ragoûts et d'autres articles pour la cuisine. M. Molyneaux a également suggéré que le CNA rembourse le coût des fournitures de cuisine aux employés. En outre, il a demandé le remboursement ou la réduction des frais de stationnement qu'il devait payer lorsqu'il se garait au CNA. Enfin, M. Molyneaux a demandé à pouvoir combiner ses deux pauses de 15 minutes et sa pause dîner de 30 minutes et les prendre à la fin de son quart de travail. Il a joint à son courriel un billet de son médecin daté du 22 janvier 2019. Selon ce billet, M. Molyneaux avait reçu un diagnostic de dépression, de TSPT et de douleur chronique. Le médecin y recommandait que le CNA autorise M. Molyneaux à combiner ses

deux pauses et sa pause dîner et à les prendre à la fin de la journée. Il n'y était fait mention d'aucun autre besoin en mesures d'adaptation liées aux déficiences de M. Molyneaux. Je me pencherai, dans mon analyse ci-après, sur la suite donnée par le CNA à ce billet.

(ii) Congé de la mi-juin à la mi-juillet 2019

[24] Le 11 juin 2019, M. Molyneaux a commencé une période de congé. À cette date, il a remis au CNA un billet dans lequel son médecin indiquait que M. Molyneaux avait signalé une aggravation de ses symptômes de dépression, notamment en ce qui concerne son insomnie et ses douleurs chroniques. Le médecin a informé le CNA du fait que le niveau d'épuisement de M. Molyneaux était tel qu'il devait cesser de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles et de faire le trajet entre son domicile et son lieu de travail, trajet qui durait environ une heure et demie, tant à l'aller qu'au retour.. Le médecin a déclaré qu'il réévaluerait l'état de santé de M. Molyneaux deux semaines plus tard.

(iii) Lettre du médecin et formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019

[25] Le 16 juillet 2019, ou aux alentours de cette date, M. Molyneaux a envoyé au sous-chef de cuisine du CNA un courriel accompagné d'un billet de son médecin daté du même jour. Selon ce billet, le congé de M. Molyneaux prenait fin le jour même. Le médecin expliquait qu'il avait rempli le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles (« formulaire DCF ») qui lui avait été fourni par l'administrateur tiers des prestations du CNA. Il précisait avoir recommandé des mesures d'adaptation importantes qui, selon lui, [TRADUCTION] « amélioreraient à la fois le niveau de productivité et le confort au travail [de M. Molyneaux] ». Le médecin recommandait vivement au CNA d'examiner ses commentaires, ainsi que son évaluation réfléchie des [TRADUCTION] « modifications potentiellement utiles à apporter à l'environnement et à la routine de travail [de M. Molyneaux] ».

[26] Le formulaire que le fournisseur tiers des prestations du CNA avait envoyé au médecin de M. Molyneaux portait sur diverses capacités fonctionnelles. Le médecin y faisait

mention de diverses limites relatives à certains mouvements, comme monter des escaliers, pousser ou tirer des objets, et porter ou soulever des charges.

[27] Dans la section des commentaires supplémentaires du formulaire, le médecin a écrit que M. Molyneaux pouvait reprendre le travail, à condition que les mesures d'adaptation suivantes soient prises :

- une semaine de travail de quatre jours (du mardi au vendredi);
- la possibilité de rédiger ses listes de préparation à domicile;
- un tapis rembourré sur lequel se tenir;
- l'utilisation continue de chariots de boulanger et d'une desserte roulante pour les déplacements vers la réserve ou les réfrigérateurs.

(iv) Évaluation par le CNA des renseignements médicaux de M. Molyneaux

[28] Le 18 juillet 2019, Stephen Jackson, directeur de la santé et de la sécurité du CNA, a observé M. Molyneaux pendant qu'il travaillait afin d'évaluer son milieu de travail et la façon dont il s'acquittait de ses fonctions. M. Jackson a examiné si, lors de son travail, M. Molyneaux dépassait l'une ou l'autre des limites énoncées par son médecin dans le formulaire de DCF. À la suite de la période d'observation, M. Jackson a rédigé, à l'intention du CNA, un rapport dans lequel il indiquait qu'à aucun moment au cours de cette période M. Molyneaux n'avait eu à excéder les limites fonctionnelles énoncées dans le formulaire. Quant au tapis rembourré recommandé par le médecin de M. Molyneaux, M. Jackson a exprimé sa crainte qu'un tel article ne soit pas approprié dans une cuisine pour des raisons d'hygiène. Il a préféré recommander au CNA de procurer à M. Molyneaux de meilleures semelles pour ses chaussures.

[29] Dans une lettre datée du 4 septembre 2019, le directeur principal des ressources humaines du CNA à l'époque a écrit à M. Molyneaux afin de l'informer que le CNA réduirait son horaire de cinq à quatre jours par semaine, conformément à la recommandation de son médecin. Il mentionnait que le CNA procéderait de la sorte même s'il doutait de la validité de cette restriction. Le directeur principal des ressources humaines n'a pas fait référence aux autres mesures d'adaptation recommandées par le médecin de M. Molyneaux.

[30] Selon M. Molyneaux, le CNA lui avait fourni une vieille chaise de bureau sur laquelle il pouvait s'asseoir, au lieu du tabouret qu'il avait demandé, et un chariot rouillé au lieu du chariot de boulanger. Le CNA lui avait également procuré des semelles ergonomiques pour ses chaussures, au lieu du tapis anti-fatigue qu'il avait demandé. En outre, le chef de cuisine du CNA, M. Leier, et l'agente des relations de travail, Catharine Campos, ont tous deux déclaré que le CNA avait autorisé M. Molyneaux à combiner ses pauses jusqu'en juillet 2020 (voir ci-après).

[31] M. Molyneaux a déposé sa plainte auprès de la Commission en mars 2020.

(v) Réévaluation des besoins d'adaptation : juillet 2020

[32] Bien que les besoins en mesures d'adaptation de M. Molyneaux devaient être réévalués tous les six mois, la première réévaluation n'a pu avoir lieu qu'en juillet 2020, le CNA ayant été contraint de fermer ses portes lors de la première vague de la pandémie de COVID au printemps 2020.

[33] En juillet 2020, à la demande de Mme Campos, M. Molyneaux a transmis au CNA un questionnaire rempli par son médecin dans le but de mettre à jour les limites découlant de ses déficiences. Le médecin y formulait les quatre recommandations suivantes :

- maintenir la semaine de travail de quatre jours;

- se tenir sur un tapis;

- éviter autant que possible les escaliers;

- se servir de dessertes roulantes et de chariots pour transporter la nourriture.

[34] Le médecin a également indiqué qu'il serait préférable de laisser M. Molyneaux rédiger ses listes de préparation depuis son domicile.

[35] Dans une lettre datée du 22 juillet 2020, Mme Campos a confirmé que le CNA continuerait d'observer les limites figurant dans le formulaire de DCF rempli par le médecin de M. Molyneaux en juillet 2019. Elle a notamment précisé que le CNA maintiendrait la semaine de travail de quatre jours de M. Molyneaux jusqu'à la prochaine période d'examen. En outre, elle a informé M. Molyneaux que le CNA lui fournirait chaque année une paire de semelles ergonomiques. Enfin, Mme Campos a écrit qu'en raison d'une disposition du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 (le « Code »), M. Molyneaux ne pourrait plus combiner que deux de ses pauses afin de les prendre à la fin de la journée (voir ci-après).

[36] Entre octobre 2020 et juillet 2021, le CNA a dû de nouveau fermer ses portes en raison de la pandémie de COVID. Mme Campos a envoyé un courriel à M. Molyneaux avant la réouverture du CNA en juillet 2021 afin de l'informer de la prolongation de ses mesures d'adaptation jusqu'en janvier 2022.

(vi) Congé d'invalidité de longue durée et départ à la retraite de M. Molyneaux

[37] Après la première semaine de janvier 2022, M. Molyneaux n'est pas retourné travailler au CNA.

[38] Le 28 janvier 2022, Mme Campos a envoyé à M. Molyneaux un questionnaire médical à faire remplir par son médecin afin de réévaluer ses mesures d'adaptation au travail. Le 3 février 2022, M. Molyneaux a transmis à Mme Campos un billet de son médecin dans lequel il était simplement indiqué qu'il serait [TRADUCTION] « en arrêt de travail pour une période indéterminée en raison de problèmes de santé » et qu'un « suivi régulier » était prévu. Mme Campos a répondu en disant qu'il n'était pas acceptable que son médecin déclare qu'il devait s'absenter pour une « période indéterminée ». Elle a demandé à

M. Molyneaux d'obtenir un autre billet précisant la date de fin de son absence ou une date de réévaluation.

[39] Le 4 mars 2022, M. Molyneaux a fait parvenir à Mme Campos un questionnaire du médecin traitant dans lequel il était précisé que M. Molyneaux devait s'absenter du travail pendant huit semaines supplémentaires. Le 29 mars 2022, M. Molyneaux a commencé à toucher des prestations d'invalidité de longue durée, lesquelles lui ont été versées pendant un an, soit la période maximale prévue par le régime d'avantages sociaux collectifs du CNA.

[40] Le 13 avril 2023, Mme Campos a informé M. Molyneaux qu'il avait atteint la période d'indemnisation maximale pour les prestations d'invalidité de longue durée. Elle a expliqué à M. Molyneaux qu'il avait deux options, à savoir : i) prendre sa retraite ou ii) revenir au travail. Elle l'a prévenu que, s'il souhaitait revenir au travail, il aurait à présenter un rapport médical établissant qu'il n'était plus en état d'invalidité totale et prévoyant des mesures d'adaptation lui permettant de reprendre en toute sécurité ses fonctions dans la cuisine du restaurant Green Room.

[41] Au cours de l'année suivante, Mme Campos a effectué un suivi régulier auprès de M. Molyneaux afin de déterminer s'il était en mesure de reprendre le travail. Elle a reçu à chaque fois de brefs billets du médecin de M. Molyneaux, dans lesquels il était indiqué que celui-ci était dans l'incapacité de travailler pour une durée indéterminée et qu'il ferait l'objet d'une nouvelle évaluation.

[42] Le 10 avril 2024, ou aux alentours de cette date, M. Molyneaux a transmis à Mme Campos un billet de son médecin dans lequel on pouvait lire : [TRADUCTION] « M. Molyneaux est en état d'invalidité totale et incapable de retourner au travail de façon permanente ». À peu près en même temps, M. Molyneaux a communiqué avec le centre des pensions du CNA afin de présenter sa demande de retraite et de commencer à percevoir sa pension.

V. QUESTIONS JURIDIQUES

[43] La présente affaire soulève les questions suivantes :

A. Traitement défavorable présumé fondé sur la déficience

- 1) M. Molyneaux s'est-il acquitté du fardeau initial qui lui incombait d'établir une preuve *prima facie*, c'est-à-dire, a-t-il prouvé qu'il avait fait l'objet d'un traitement défavorable de la part du CNA dans le cadre de son emploi en raison de sa déficience, contrairement à l'alinéa 7b) de la LCDP?
- 2) Dans l'affirmative, le CNA a-t-il fourni une justification valable à ses actes par ailleurs discriminatoires?

B. Refus présumé de continuer d'employer M. Molyneaux en raison de sa déficience

- 1) M. Molyneaux s'est-il acquitté du fardeau initial qui lui incombait d'établir une preuve *prima facie* de discrimination, c'est-à-dire, a-t-il prouvé que le CNA a refusé de continuer de l'employer en raison de sa déficience, contrairement à l'alinéa 7a) de la LCDP?
- 2) Dans l'affirmative, le CNA a-t-il fourni une justification valable à ses actes par ailleurs discriminatoires?
- 3) Si le CNA ne peut fournir de justification valable aux actes discriminatoires qui ont été établis dans la présente affaire, quelles réparations devraient être accordées?

VI. MOTIFS ET ANALYSE

A. Cadre juridique

[44] L'article 7 prévoit que constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects, de défavoriser un employé en cours d'emploi. Il prévoit également que constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects, de refuser de continuer d'employer un individu. La déficience est un motif de distinction illicite prévu à l'article 3 de la LCDP.

[45] C'est à M. Molyneaux qu'incombe le fardeau initial d'établir ce qu'on appelle souvent une preuve *prima facie* de discrimination. Il lui faut s'en acquitter selon la prépondérance des probabilités. En d'autres mots, il faut prouver qu'un fait est plus probable qu'improbable. Pour démontrer l'existence *prima facie* d'une discrimination au sens des alinéas 7a) ou 7b) de la LCDP, M. Molyneaux doit donc prouver ce qui suit :

- 1) Il possède une caractéristique visée par un motif de distinction illicite, en l'occurrence, une ou plusieurs déficiences.
- 2) Il a fait l'objet d'un traitement défavorable en cours d'emploi au CNA ou celui-ci a refusé de continuer de l'employer.
- 3) Il existait un lien entre sa ou ses déficiences et le traitement défavorable dont il a fait l'objet en cours d'emploi ou le refus du CNA de continuer de l'employer (art. 7 de la LCDP; *Québec [C.D.P.D.J] c. Bombardier Inc.*, 2015 CSC 39, aux par. 52 et 65 [*Bombardier*]; *Moore c. Colombie-Britannique [Éducation]*, [2012] RCS 61, au par. 33).

[46] Pour établir une preuve de discrimination, il n'est pas nécessaire que le motif illicite soit la seule ou la principale cause du traitement défavorable infligé par l'intimé ou de son

refus de continuer d'employer une personne : voir *Holden v. Canadian National Railway* (1990) CanLII 12529 (CAF). Voir également *Ottawa (Ville) c. Todd*, 2022 CF 579, au paragraphe 85. Cependant, il incombe au plaignant de prouver l'existence d'un lien entre le motif illicite (c'est-à-dire la déficience) et les actes reprochés à l'intimé (*Bombardier*, aux par. 43 à 52).

[47] Pour déterminer s'il y a eu discrimination, le Tribunal peut examiner les éléments de preuve présentés par toutes les parties. L'intimé peut présenter soit des éléments de preuve réfutant l'allégation de discrimination *prima facie*, soit une défense justifiant la discrimination, ou les deux (*Bombardier*, aux par. 64, 67 et 81).

[48] Si le plaignant établit qu'il y a eu violation *prima facie* de l'article 7 de la LCDP, il incombera alors au défendeur de prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il existe un motif justifiable pour la discrimination au sens de l'alinéa 15(1)a) ou b), et que les mesures supplémentaires destinées à répondre aux besoins du plaignant constitueraient, pour l'intimé, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité, selon le paragraphe 15(2) de la LCDP.

[49] L'objectif de la LCDP consiste notamment en la prise de mesures visant à la satisfaction des besoins des personnes afin de leur garantir l'égalité des chances d'épanouissement indépendamment de toute discrimination fondée sur des motifs illicites (art. 2 de la LCDP). Cependant, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation n'est pas une obligation distincte qu'un intimé a envers un plaignant qui a invoqué un ou plusieurs motifs de distinction illicite (*Moore c. Société canadienne des postes*, 2007 TCDP 31, au par. 86; *Chisholm c. Halifax Employers Association*, 2021 TCDP 14, au par. 84. Voir également *Baber v. York Region District School Board*, 2011 HRTO 213, aux paragraphes 88 à 96.

[50] La LCDP ne prévoit aucune obligation de prendre des mesures d'adaptation en l'absence d'une preuve *prima facie* de discrimination. Le plaignant qui prétend qu'un intimé a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard se trouve en fait à affirmer i) qu'il a été défavorisé pour un motif de distinction illicite, et ii) que l'intimé ne peut justifier le traitement défavorable, notamment en démontrant qu'il a pris les mesures

destinées à répondre aux besoins du plaignant jusqu'à ce qu'il en résulte pour lui une contrainte excessive : voir les paragraphes 15(1) et (2) de la LCDP.

[51] Ce n'est pas la déficience qui entraîne l'obligation de prendre toutes les mesures d'adaptation possibles sans subir de contrainte excessive; c'est plutôt l'existence d'un obstacle ou d'un désavantage en milieu de travail découlant de la déficience, qui exige que l'employeur prenne des mesures pour remédier à cet obstacle ou ce désavantage afin de s'assurer que l'employé puisse participer pleinement au travail : voir *Todd c. La Ville d'Ottawa*, 2020 TCDP 26, au paragraphe 202 (conf. par 2022 CF 579).

[52] En l'espèce, les déficiences de M. Molyneaux n'ont pas entraîné automatiquement l'obligation, pour le CNA, de prendre des mesures d'adaptation à son égard. M. Molyneaux doit d'abord établir qu'il a été défavorisé en cours d'emploi ou qu'il a perdu son emploi et qu'il existe un lien entre ces événements et sa déficience. Ce n'est que s'il parvient à faire une telle preuve qu'il conviendra d'examiner les moyens de défense invoqués par le CNA au titre de la LCDP, notamment en vue de déterminer si celui-ci a pris toutes les mesures raisonnables possibles pour répondre aux besoins de M. Molyneaux sans subir de contrainte excessive.

B. Les billets médicaux de M. Molyneaux et l'absence de comparution de son médecin comme témoin

[53] Le CNA soutient que je devrais tirer une conclusion défavorable du fait que M. Molyneaux n'ait pas cité son médecin comme témoin à l'audience. Je ne partage pas cet avis. Comme l'a fait remarquer le CNA, le Tribunal peut tirer une conclusion défavorable à l'encontre d'une partie qui, sans se justifier, n'assigne pas un témoin important sur lequel elle exerce un contrôle exclusif : voir, par exemple, *Chopra c. Santé Canada*, 2008 TCDP 39, au paragraphe 243. Cependant, M. Molyneaux n'exerce pas un contrôle exclusif sur son médecin, comme ce pourrait être le cas, par exemple, d'un employeur sur son employé. M. Molyneaux avait initialement mentionné qu'il prévoyait de faire témoigner son médecin. Il ne l'a finalement pas fait, et a affirmé que son médecin ne pouvait être présent. Le CNA en a déduit que M. Molyneaux tentait ainsi de soustraire son médecin au contre-interrogatoire. Toutefois, à mon avis, il est tout aussi probable que le médecin de

M. Molyneaux, comme tous les autres professionnels de la santé, soit très occupé et ne puisse pas, ou ne veuille pas, se libérer pour témoigner dans la présente instance. Par conséquent, je refuse de tirer une conclusion défavorable du fait que M. Molyneaux n'ait pas fait témoigner son médecin.

[54] Je ne souscris pas non plus à la position du CNA selon laquelle il est impossible de vérifier le contenu des billets médicaux à moins que leur auteur ne soit appelé à témoigner. En vertu du paragraphe 50(3) de la LCDP, le Tribunal a le pouvoir de recevoir les éléments de preuve qu'il estime indiqués, indépendamment de leur admissibilité devant un tribunal judiciaire, sous réserve de deux exceptions qui ne s'appliquent pas en l'espèce. À mon avis, tout dépend de la qualité des éléments de preuve contenus dans le billet ou dans d'autres documents établis par le médecin. Tout dépend également de l'existence ou non de raisons de douter de la fiabilité de documents médicaux.

[55] J'estime que la décision rendue dans l'affaire *Butler c. Nenqayni Treatment Centre Society*, 2002 CanLII [*Butler*], citée par le CNA, se distingue de l'espèce. Dans cette affaire, la membre du tribunal avait des doutes valables quant aux compétences et à l'expertise de la personne qui avait rédigé le billet « médical » (*Butler*, au par. 90).

[56] Les tribunaux ont établi que, dans certains cas, la justice naturelle veut que la partie adverse ait la possibilité de contester la fiabilité et la véracité d'un billet médical en contre-interrogeant son auteur : voir *Baber v. York District School Board*, 2010 HRTO 538, aux paragraphes 20 et 21, cité par le CNA. Toutefois, tout bien pesé, je préfère l'approche adoptée par le membre dans l'affaire *Philps c. Ritchie-Smith Feeds Inc.*, 2019 TCDP 43, aux paragraphes 18 à 34, également citée par le CNA. Dans cette affaire, le membre avait adopté une approche au cas par cas dans l'évaluation du poids à accorder à chaque document médical, en tenant compte de la mesure dans laquelle les faits étaient contestés et de la capacité de l'autre partie à réfuter les déclarations contenues dans le document. Le membre a estimé qu'il fallait en général accorder plus de poids aux témoignages de vive voix ayant fait l'objet d'un contre-interrogatoire qu'aux déclarations écrites. En revanche, il n'est pas allé jusqu'à conclure que les billets médicaux ne peuvent être admis en preuve que si leur auteur est soumis à un contre-interrogatoire. Pour une approche semblable, voir l'affaire *Blakely v. Queen's University*, 2011 HRTO 2308.

[57] Je souscris à cette approche, et je la fais mienne. Il importe toutefois de souligner que les plaignants qui souhaitent s'appuyer uniquement sur des billets médicaux s'exposent à certains risques. Premièrement, comme je l'ai déjà mentionné, certains décideurs ont déjà refusé d'admettre les avis contenus dans les billets médicaux dont l'auteur ne pouvait être contre-interrogé. Deuxièmement, les billets médicaux ne sont souvent pas suffisamment détaillés pour établir un lien entre les mesures d'adaptation demandées et les besoins découlant de déficiences. En l'absence du témoignage d'un médecin, les décideurs ne disposent que du contenu de ces billets, souvent succincts, qui risquent de ne pas bien expliquer un tel lien. Je reviendrai sur ce point plus loin.

C. M. Molyneaux a-t-il établi l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination prenant la forme d'un traitement défavorable au sens de l'article 7 de la LCDP?

(i) M. Molyneaux a-t-il établi qu'il était atteint d'une ou de plusieurs déficiences?

[58] Oui. Le CNA n'a pas contesté les diagnostics de dépression, de TSPT et de douleur chronique posés à l'égard de M. Molyneaux. À mon avis, chacune de ces affections répondrait à la définition de « déficience » prévue par la LCDP, telle qu'elle a été interprétée dans la jurisprudence applicable (art. 3 et 25 de la LCDP; *Desormeaux c. Ottawa [Ville]*, 2005 CAF 311, au par. 15).

(ii) M. Molyneaux a-t-il établi qu'il avait été défavorisé en cours d'emploi en raison de sa déficience?

[59] Comme je l'ai expliqué précédemment, en ce qui a trait au présent ensemble d'allégations, M. Molyneaux doit établir qu'il a été défavorisé au cours de son emploi au CNA. Il doit également établir qu'il existait un lien entre tout traitement défavorable et sa déficience. Compte tenu de l'interdépendance de ces deux facteurs en l'espèce, je les examinerai conjointement dans la présente section plutôt que séparément.

[60] À mon avis, M. Molyneaux n'a pas réussi à établir l'existence d'un lien entre ses déficiences et bon nombre des formes de traitement défavorable dont il s'est plaint.

[61] M. Molyneaux a allégué que le CNA avait commis des actes discriminatoires à son égard en lui refusant les mesures d'adaptation suivantes pour ses déficiences :

- a) l'autorisation de combiner toutes ses pauses et de les prendre à la fin de la journée;
- b) la semaine de travail de quatre jours, du mardi au vendredi;
- c) un tapis rembourré;
- d) un tabouret pour s'asseoir;
- e) des dessertes roulantes et des chariots;
- f) la permission de rédiger ses listes de préparation à son domicile.

[62] En outre, M. Molyneaux a allégué ce qui suit :

- g) En raison du volume de travail qui lui était imposé et de l'aide insuffisante dont il disposait, il a été contraint de dépasser les limites qui étaient liées à ses déficiences et que son médecin avait recommandées.

[63] Le CNA fait valoir que, bien que bon nombre des mesures d'adaptation demandées par M. Molyneaux avaient pu faciliter son travail, celui-ci n'avait pas démontré qu'elles étaient nécessaires pour respecter les restrictions ou limitations fonctionnelles liées à ses déficiences.

[64] Je me pencherai ci-après sur chacune des allégations de M. Molyneaux relatives au défaut de prendre des mesures d'adaptation. Je commencerai par examiner si, pour chaque allégation, M. Molyneaux s'est acquitté de son fardeau initial d'établir qu'il a été défavorisé en raison de l'une ou l'autre de ses déficiences. Comme je l'ai déjà mentionné, la question de savoir si l'intimé a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation ne se

pose qu'une fois que le plaignant a établi l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination. Par conséquent, j'évaluerai les motifs invoqués par le CNA pour justifier ses actions, y compris en cherchant à savoir s'il a rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation. Je le ferai uniquement dans le cas des allégations pour lesquelles M. Molyneaux s'est acquitté de son fardeau initial d'établir l'existence d'une preuve *prima facie* de discrimination.

(a) Autorisation de combiner toutes les pauses

[65] Je ne suis pas convaincue que M. Molyneaux se soit acquitté du fardeau initial qui lui incombait de prouver qu'il avait subi un traitement défavorable en raison de l'une de ses déficiences compte tenu du refus du CNA, après juillet 2020, de lui permettre de combiner toutes ses pauses et de les prendre à la fin de la journée.

[66] M. Molyneaux a demandé au CNA l'autorisation de combiner ses pauses pour la première fois à la fin de 2018 ou au début de 2019. En fait, il demandait au CNA de lui permettre de ne prendre **aucune** pause pendant la journée. Il souhaitait plutôt combiner ses deux pauses de 15 minutes et sa pause dîner de 30 minutes et les prendre à la fin de la journée afin de terminer plus tôt le travail. Dans un courriel adressé au sous-chef de cuisine en juillet 2019, M. Molyneaux avait expliqué qu'il aimerait être autorisé à partir une heure plus tôt, ce qui lui permettrait d'éviter les embouteillages sur le chemin du retour. Le sous-chef de cuisine avait répondu à M. Molyneaux que ce type de combinaison des pauses ne serait autorisé que pour des raisons médicales. M. Molyneaux avait alors obtenu un billet médical dans lequel il était recommandé de lui permettre de combiner ses pauses comme il l'avait demandé.

[67] Dans son billet, le médecin de M. Molyneaux avait indiqué que celui-ci souffrait de dépression, de TSPT et de douleurs chroniques. Il avait recommandé au CNA d'autoriser M. Molyneaux à combiner ses pauses et sa pause dîner en vue de les prendre à la fin de la journée. Il n'a toutefois pas expliqué pourquoi cette combinaison était nécessaire au regard des déficiences de M. Molyneaux. Il a simplement écrit que cette mesure permettrait à

M. Molyneaux de réduire sa fatigue, de faciliter ses déplacements, de bénéficier d'un environnement professionnel optimal et d'améliorer sa productivité.

[68] Dans sa plainte pour atteinte aux droits de la personne, M. Molyneaux a fait un lien entre sa demande de combinaison des pauses et sa charge de travail importante, qui, selon lui, ne lui laissait pas le temps de prendre des pauses durant la journée. Il y a écrit ce qui suit : [TRADUCTION] « Après avoir trop travaillé, sans prendre de pause ni de pause dîner, et sans être payé pour les heures supplémentaires consacrées à tenter de travailler en soutenant le rythme, j'ai consulté mon médecin, qui leur a dit dans une lettre que j'avais besoin de prendre mes deux pauses et ma pause dîner à la fin de mes quarts de travail. »

[69] En l'espèce, la preuve a démontré que le CNA a autorisé M. Molyneaux à combiner ses pauses et à les prendre à la fin de la journée jusqu'en juillet 2020. Dans une lettre envoyée à la suite de l'examen des mesures d'adaptation de M. Molyneaux en juillet 2020, Mme Campos a informé M. Molyneaux que le *Code canadien du travail* obligeait les employeurs à accorder à leurs employés une pause d'au moins 30 minutes durant chaque période de cinq heures de travail consécutives (par. 169.1(1) du Code). À compter de cette date, le CNA a exigé que M. Molyneaux prenne sa pause dîner de 30 minutes au plus tard cinq heures après le début de son quart de travail. Le CNA lui a toutefois permis de continuer à combiner ses deux pauses de 15 minutes et de les prendre à la fin de son quart de travail, sous réserve des besoins de l'organisation.

[70] À mon avis, la preuve ne permet pas de conclure que cette restriction imposée à la possibilité pour M. Molyneaux de combiner ses pauses constituait un traitement défavorable fondé sur la déficience. Il ressort en effet de la preuve que le médecin de M. Molyneaux estimait que la combinaison des pauses de telle manière réduirait la fatigue de M. Molyneaux, faciliterait son retour à la maison, lui assurerait un environnement de travail optimal et améliorerait sa productivité. Tous ces éléments sont certes positifs, mais le Tribunal a pour mandat très précis de traiter les cas de discrimination fondée sur des motifs illicites, dont fait partie la déficience. Les éléments de preuve présentés en l'espèce ne démontrent pas l'existence d'un lien entre les déficiences de M. Molyneaux et le traitement défavorable dont il aurait fait l'objet du fait qu'il n'était pas autorisé à combiner toutes ses pauses pour les prendre à la fin de la journée.

(b) Semaine de travail de quatre jours, du mardi au vendredi

[71] Dans le premier formulaire de détermination des capacités fonctionnelles qu'il a rempli en juillet 2019, le médecin de M. Molyneaux a recommandé au CNA de permettre à son patient de travailler quatre jours par semaine. Il n'y avait en l'espèce que peu d'éléments de preuve montrant en quoi le fait d'exiger de M. Molyneaux qu'il travaille cinq jours par semaine comme d'habitude le défavorisait en raison de ses déficiences. En dépit de cette lacune dans la preuve, je suis disposée à présumer, sans me prononcer sur la question, que les déficiences de M. Molyneaux, par exemple ses douleurs chroniques, étaient exacerbées par le fait qu'il travaillait cinq jours par semaine. Je suis donc disposée à supposer qu'il avait besoin, en raison de ses déficiences, de ne pas régulièrement travailler cinq jours par semaine. Toutefois, la preuve ne suffisait pas à établir que M. Molyneaux avait besoin, en raison de ses déficiences, de prendre un jour de congé en particulier chaque semaine. Selon le témoignage de M. Molyneaux lui-même, il avait simplement besoin de disposer régulièrement de trois jours de congé consécutifs par semaine pour gérer ses douleurs chroniques.

[72] Pour les raisons susmentionnées, je suis disposée à accepter que M. Molyneaux s'est acquitté de son fardeau initial de démontrer qu'il existe une preuve *prima facie* de discrimination en ce qui concerne l'obligation de travailler cinq jours par semaine. Je me pencherai plus loin sur la question de savoir si le CNA a rempli l'obligation qui lui incombait dès lors de prendre des mesures d'adaptation à cet égard.

(c) Un tapis rembourré sur lequel se tenir

[73] Le 24 janvier 2019, M. Molyneaux a envoyé à son équipe de direction un courriel dans lequel il demandait divers articles susceptibles de l'aider dans son travail, dont un tapis de sol rembourré. Son médecin avait également recommandé l'utilisation d'un tapis rembourré dans la section des commentaires supplémentaires du formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de M. Molyneaux daté de juillet 2019, et dans un billet présenté lors de la réévaluation des mesures d'adaptation de M. Molyneaux par le CNA en juillet 2020.

[74] Comme dans le cas de la semaine de travail de quatre jours, je suis disposée à présumer, sans me prononcer sur la question, que M. Molyneaux a sans doute subi un traitement défavorable en étant tenu de travailler sans une forme quelconque de coussinage pour atténuer sa fatigue, et que ce traitement défavorable avait un lien avec au moins une de ses déficiences, par exemple sa douleur chronique. Je suis donc prête à conclure que M. Molyneaux a établi une preuve *prima facie* de discrimination à cet égard.

[75] Je me pencherai plus loin sur la question de savoir si le CNA a rempli l'obligation qui lui incombait dès lors de prendre des mesures d'adaptation à cet égard.

(d) Un tabouret pour s'asseoir

[76] M. Molyneaux n'a pas établi l'existence d'un traitement défavorable fondé sur la déficience relativement au fait qu'il ne pouvait pas s'asseoir sur un tabouret à son poste de travail.

[77] Bien que M. Molyneaux ait déclaré dans son témoignage qu'il avait besoin d'un tabouret à son poste de travail, les billets de son médecin ne contiennent aucune recommandation en ce sens. Le seul élément de preuve montrant que M. Molyneaux a demandé un tabouret provient d'un courriel qu'il a envoyé à l'équipe de direction du CNA en janvier 2019. Dans ce courriel, il a dressé une liste de onze articles de toutes sortes destinés à faciliter son travail. Certains de ces articles ont par la suite été recommandés dans les billets du médecin, tandis que d'autres étaient des fournitures générales, telles que des marqueurs permanents, du ruban-cache et des cuillères à pâtisserie. M. Molyneaux a demandé, parmi ces onze articles, [TRADUCTION] « un tabouret pivotant avec un dossier au cas où il serait nécessaire; le simple fait de savoir qu'il est là m'aiderait (sécurité) ». La preuve ne contient aucune autre mention du besoin de M. Molyneaux de disposer d'un tabouret, et aucun des billets de son médecin ne fait état de la nécessité d'un tabouret pour l'aider à gérer ses déficiences.

[78] Compte tenu des circonstances qui précèdent, les éléments de preuve dont je dispose ne permettent pas d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que

M. Molyneaux a fait l'objet d'un traitement défavorable fondé sur sa déficience en raison de l'absence de tabouret à son poste de travail.

(e) Des dessertes roulantes et des chariots

[79] M. Molyneaux n'a pas établi qu'il avait été défavorisé du fait de l'absence de dessertes roulantes ou de chariots dans la cuisine du CNA.

[80] M. Molyneaux a déclaré qu'à ses débuts au CNA, la cuisine ne disposait pas d'un nombre suffisant de chariots. Il a toutefois reconnu que le CNA avait mis à sa disposition des chariots et des dessertes roulantes après qu'il en ait fait la demande.

[81] M. Molyneaux a affirmé, dans son exposé des précisions, que le CNA ne lui avait fourni qu'un chariot rouillé, et non le chariot de boulanger qu'il avait demandé, mais cette affirmation contredit la version des faits de plusieurs témoins du CNA qui ont déclaré que la cuisine disposait de toute une gamme de chariots et de dessertes roulantes. Quoi qu'il en soit, la preuve ne permet pas d'établir que M. Molyneaux a fait l'objet d'un traitement défavorable fondé sur l'une ou l'autre de ses déficiences en raison de la fourniture d'un type de chariot plutôt qu'un autre.

[82] Par ailleurs, je constate que, lorsque Mme Campos avait demandé en juillet 2020 à M. Molyneaux de lui communiquer une liste à jour des mesures d'adaptation dont il avait besoin, il avait présenté un billet dans lequel son médecin indiquait simplement qu'il devait [TRADUCTION] « utiliser des dessertes roulantes et des chariots pour transporter la nourriture ».

[83] Dans l'ensemble, à la lumière de la preuve, M. Molyneaux n'a pas réussi à établir que, malgré sa préférence pour les chariots de boulanger, l'absence de tels chariots dans la cuisine du CNA a entraîné un traitement défavorable fondé sur sa déficience. En d'autres termes, il n'a pas démontré qu'il existait une incompatibilité entre ses limites fonctionnelles et le fait qu'il devait accomplir son travail sans chariot de boulanger.

(f) La permission de rédiger ses listes de préparation à domicile

[84] Je ne suis pas convaincue que M. Molyneaux ait fait l'objet d'un traitement défavorable fondé sur la déficience en raison de son obligation de rédiger ses listes de préparation sur son lieu de travail.

[85] Dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019, le médecin de M. Molyneaux a recommandé au CNA de permettre à son patient de rédiger ses listes de préparation à domicile. Rien dans le formulaire ne permet d'établir un lien entre cette recommandation et l'une ou l'autre des déficiences de M. Molyneaux. Dans le formulaire qu'il a soumis en juillet 2020, le médecin de M. Molyneaux a écrit ce qui suit : [TRADUCTION] « Il serait utile de permettre au patient [M. Molyneaux] de rédiger ses listes de préparation à domicile, ce qui le rendrait plus efficace et mieux organisé au travail. »

[86] M. Molyneaux a déclaré que la possibilité de rédiger ses listes de préparation à domicile lui aurait permis de mieux s'organiser et d'éviter de faire plusieurs allers-retours dans différentes parties de la cuisine. Il ressort clairement de son témoignage qu'il se référait aux avantages de disposer d'une liste de préparation, et non à un besoin quelconque, lié à ses déficiences, de rédiger cette liste à domicile plutôt qu'au travail.

[87] Dans l'ensemble, les éléments de preuve dont je dispose ne me permettent pas de conclure que M. Molyneaux a fait l'objet d'un traitement défavorable fondé sur la déficience du fait qu'il devait rédiger ses listes de préparation sur son lieu de travail. En d'autres termes, il n'a pas démontré l'existence d'une incompatibilité entre le refus du CNA de lui permettre de rédiger ses listes de préparation à domicile et ses limites fonctionnelles liées à ses déficiences.

(g) Dérogation aux restrictions de travail en raison du volume de travail et d'une aide insuffisante

[88] La preuve ne permet pas d'établir, selon la prépondérance des probabilités, qu'en raison de son volume de travail ou de l'aide insuffisante dont il disposait, M. Molyneaux a été contraint de déroger aux restrictions liées à ses déficiences en matière de flexion, de

torsion, de transport d'objets, d'utilisation des escaliers, etc., précisées dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019.

[89] Dans sa plainte, M. Molyneaux n'a formulé aucune allégation concernant le fait d'avoir dû outrepasser une quelconque restriction de travail liée à ses déficiences pour ce qui est des mouvements de flexion, de torsion, de traction, etc. Il s'est plutôt attardé sur le fait qu'il était souvent obligé de travailler seul. Comme je l'ai déjà mentionné, M. Molyneaux avait présumé, en se fondant sur l'offre d'emploi pour son poste, qu'il disposerait d'au moins quatre assistants. Or, on ne lui a attribué qu'un seul assistant à temps partiel, qui pouvait être réaffecté à d'autres tâches si nécessaire. Dans sa plainte, M. Molyneaux a mentionné ce qui suit au sujet de cette situation : [TRADUCTION] « Ils essaient de me faire effectuer les tâches de deux ou trois personnes à la fois ».

[90] M. Molyneaux a cherché à faire admettre les déclarations de deux anciens collègues, qui affirmaient tous deux qu'il était souvent obligé de travailler seul, sans aide. J'ai jugé ces déclarations inadmissibles pour deux raisons : premièrement, leurs auteurs n'étaient pas disponibles aux fins de contre-interrogatoire et, deuxièmement, elles n'avaient que peu ou pas de valeur probante en ce qui concerne les questions factuelles et juridiques précises que je dois trancher. Au mieux, elles appuyaient l'allégation de M. Molyneaux selon laquelle il était souvent obligé de travailler seul, ce que j'ai déjà accepté comme fait.

[91] Au cours de son contre-interrogatoire des témoins du CNA, à l'audience, M. Molyneaux a posé de nombreuses questions destinées à démontrer qu'il avait été contraint de déroger aux limites fixées par son médecin dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019. Il a également posé plusieurs questions relatives à l'absence, dans la cuisine du CNA, de certains ustensiles, tels qu'une machine à peler les pommes de terre.

[92] Ni la plainte de M. Molyneaux, ni son exposé des précisions, ni aucun des billets de son médecin ne faisaient état d'un besoin pour une telle machine. Lorsque j'ai interrogé M. Molyneaux sur la pertinence des ustensiles de cuisine, notamment la machine à peler les pommes de terre, il m'a répondu qu'il était contraint d'outrepasser les restrictions de travail recommandées par son médecin du fait du volume et du rythme de travail qui lui

étaient imposés. Il a ajouté que le refus du CNA de lui fournir davantage d'aide et certains ustensiles de cuisine — qui auraient accéléré son travail de préparation des aliments — avait exacerbé les problèmes causés par le rythme de travail.

[93] Restrictions prévues dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles : le formulaire de juillet 2019, rempli par le médecin de M. Molyneaux à la demande du fournisseur de prestations du CNA, faisait état des restrictions fonctionnelles suivantes :

[TRADUCTION]

- Il ne peut s'asseoir, marcher ou rester debout plus de 60 minutes d'affilée (et doit pouvoir se déplacer).
- Il ne doit pas utiliser d'échelle et dispose d'une capacité limitée de monter des escaliers.
- Il peut se pencher, s'accroupir, se courber et effectuer des torsions, mais le niveau de douleur doit être pris en compte.
- Sa capacité de poussée et de traction est limitée à un poids de 30 livres.
- Sa capacité de porter des charges est limitée à des objets de 50 livres et 25 pieds.
- La charge maximale qu'il peut soulever du sol à la taille est de 50 livres.
- La charge maximale qu'il peut soulever de la taille aux épaules est de 10 livres.
- La charge maximale qu'il peut soulever au-dessus des épaules est de 10 livres.

- En ce qui a trait aux mouvements des chevilles, il a une douleur chronique à la cheville droite, mais aucune limite ou restriction n'est précisée.

[94] Un spécialiste en santé et invalidité du fournisseur de prestations du CNA a fait savoir à M. Molyneaux, dans un courriel daté de juillet 2019, qu'il avait informé le CNA du fait que M. Molyneaux pourrait bénéficier d'une évaluation de l'ergonomie de son lieu de travail. Au lieu de faire appel à un ergonome, le CNA a demandé à son directeur de la santé et de la sécurité d'observer M. Molyneaux pendant deux heures et demie afin d'évaluer son lieu de travail et de déterminer s'il dérogeait aux restrictions énoncées dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles préparé par son médecin.

[95] Dans le rapport qu'il a remis après la période d'observation, M. Jackson a indiqué que, pendant cette période, M. Molyneaux n'avait été tenu d'outrepasser aucune des limites fixées dans le formulaire.

[96] En juillet 2020, lorsque Mme Campos a demandé à M. Molyneaux de lui transmettre une liste à jour de ses limites liées à ses déficiences, il a présenté au CNA un questionnaire rempli par son médecin dans lequel celui-ci ne recommandait que les mesures suivantes :

- maintenir la semaine de travail de quatre jours;
- se tenir sur un tapis;
- éviter autant que possible les escaliers;
- se servir de dessertes roulantes et de chariots pour transporter la nourriture.
- remplir les listes de préparation depuis son domicile

[97] Le médecin de M. Molyneaux n'a mentionné aucune restriction relative à la poussée, à la traction, au levage, etc. De même, rien n'indique, dans la correspondance entre M. Molyneaux et le CNA, que M. Molyneaux ait été contraint de déroger aux restrictions fixées dans le formulaire de détermination des capacités fonctionnelles de juillet 2019.

[98] Dans son exposé des précisions, qu'il a repris en guise de témoignage, M. Molyneaux a déclaré qu'il avait été contraint de déroger aux recommandations figurant dans le formulaire rempli par son médecin, parce qu'il devait travailler seul. Il n'a toutefois pas précisé à quelles recommandations il avait été contraint de passer outre, à l'exception de celle concernant l'utilisation limitée des escaliers.

[99] Le fait pour une personne de devoir assumer une lourde charge de travail sans bénéficier de l'aide à laquelle elle s'attendait ne constitue pas en soi un traitement défavorable fondé sur la déficience. Après avoir examiné l'ensemble de la preuve, je conclus qu'elle ne permet pas d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que M. Molyneaux a été contraint de déroger aux restrictions fonctionnelles relatives à la position debout ou assise, à la flexion, au soulèvement et au transport de charges, etc., précisées dans le formulaire de DCF rempli par son médecin. Je me penche maintenant sur les limites énoncées dans le formulaire concernant l'utilisation des escaliers.

[100] Capacité limitée de monter les escaliers : Selon le formulaire de DCF rempli par le médecin de M. Molyneaux en juillet 2019, celui-ci avait une [TRADUCTION] « capacité limitée » de monter les escaliers. Le médecin de M. Molyneaux a de nouveau mentionné cette restriction dans le questionnaire qu'il a présenté au CNA en juillet 2020 à l'occasion de la réévaluation des mesures d'adaptation accordées à M. Molyneaux.

[101] M. Molyneaux a déclaré qu'il devait souvent monter les escaliers entre la cuisine et le restaurant Green Room. Cependant, nul n'a contesté l'existence d'un ascenseur reliant le Green Room à la cuisine principale. M. Molyneaux avait accès à cet ascenseur pour transporter de la nourriture ou pour se rendre du Green Room à la cuisine, et vice versa. Néanmoins, M. Molyneaux a déclaré que l'ascenseur était souvent occupé et qu'il était contraint d'emprunter les escaliers lorsqu'il était pressé, par exemple lorsqu'il devait utiliser la friteuse située dans la cuisine à l'étage inférieur. La preuve ne permettait pas de conclure que les occasions où M. Molyneaux ne pouvait raisonnablement pas emprunter l'ascenseur étaient fréquentes au point d'entraîner le dépassement de la limite recommandée par son médecin en matière d'utilisation des escaliers.

[102] M. Molyneaux a également déclaré qu'il devait emprunter les escaliers en cas de panne d'ascenseur ou de coupure de courant. Or, la preuve dont je dispose ne fait état d'aucune panne d'ascenseur qui aurait eu lieu au CNA au cours de la période où M. Molyneaux y avait travaillé. En outre, le chef de cuisine du CNA a déclaré que le restaurant Green Room aurait été fermé en cas de coupure de courant.

[103] Dans l'ensemble, je conclus que la preuve ne démontre pas, selon la prépondérance des probabilités, que la fréquence à laquelle M. Molyneaux devait emprunter les escaliers plutôt que l'ascenseur était telle qu'elle outrepassait la limite d'utilisation recommandée par son médecin. Par conséquent, M. Molyneaux n'a pas réussi à établir l'existence d'un traitement défavorable fondé sur la déficience, du fait qu'il devait emprunter les escaliers dans les situations où il n'était pas possible d'utiliser l'ascenseur.

[104] Après avoir examiné l'ensemble de la preuve en l'espèce, je conclus qu'elle ne permet pas d'établir que M. Molyneaux a été contraint de dépasser les restrictions fonctionnelles prévues dans le formulaire de DCF de 2019 en raison de sa lourde charge de travail ou d'un manque d'aide.

(iii) En résumé : M. Molyneaux a-t-il établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la déficience?

[105] Pour les raisons susmentionnées, M. Molyneaux n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* de discrimination en ce qui concerne la plupart des allégations qu'il a soulevées en l'espèce. Toutefois, je suis prête à conclure qu'il s'est acquitté de ce fardeau en ce qui concerne deux questions, soit : i) l'exigence de travailler cinq jours par semaine et ii) celle de travailler sans bénéficier d'un coussinage quelconque pour atténuer sa fatigue. Par conséquent, j'examinerai si le CNA a démontré qu'à l'égard de ces deux questions, il existait une justification à ses actes, et qu'il s'est acquitté de son obligation de prendre toutes les mesures d'adaptation possibles jusqu'à ce qu'il en résulte pour lui une contrainte excessive.

D. Le CNA a-t-il établi l'existence d'une justification pour tout traitement défavorable fondé sur la déficience, et s'est-il acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation?

(i) Demande visant l'obtention d'une semaine de travail de quatre jours

[106] À mon avis, le CNA a rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour pallier les limites fonctionnelles de M. Molyneaux qui l'empêchaient de travailler régulièrement cinq jours par semaine.

[107] Le CNA a accédé à la demande de M. Molyneaux visant à instaurer une semaine de travail de quatre jours à compter du 21 juillet 2019. L'ancien directeur principal du CNA avait exprimé dans une lettre ses doutes quant à la pertinence de la semaine de quatre jours, au regard des déficiences de M. Molyneaux. Il a néanmoins confirmé que le CNA était disposé à accéder à la demande. Le CNA a également confirmé qu'il continuerait de consentir à cette mesure d'adaptation lors des révisions ultérieures des mesures d'adaptation de M. Molyneaux.

[108] Après avoir demandé à travailler quatre jours par semaine, M. Molyneaux a cru comprendre qu'il devait travailler deux lundis en plus de son horaire habituel du mardi au vendredi. Cependant, les éléments de preuve documentaires dont je dispose montrent qu'après sa demande, une seule semaine de cinq jours avait été inscrite à son horaire. En effet, l'horaire du personnel de la semaine du 9 septembre 2019 montre que le CNA avait prévu de faire travailler M. Molyneaux cinq jours cette semaine-là. Le sous-chef de cuisine Connor McQuay, qui gère les horaires au CNA, a déclaré dans son témoignage qu'il avait par erreur prévu une semaine de travail de cinq jours pour M. Molyneaux, car il venait de prendre la responsabilité de la tâche de gestion des horaires. Entre juillet 2019 (date à laquelle la recommandation de son médecin a été faite) et son dernier jour de travail en 2022, il s'agit de la seule fois où il avait été prévu que M. Molyneaux travaille le lundi, en plus de son horaire habituel du mardi au vendredi.

[109] M. McQuay n'arrivait pas à se souvenir s'il avait accordé à M. Molyneaux un congé supplémentaire pour compenser l'erreur de planification. Cependant, le talon de paie de

M. Molyneaux pour la période en question montre qu'il avait travaillé 64 heures en deux semaines, ce qui correspond à un horaire de travail de quatre jours par semaine.

[110] Il ressort clairement de la jurisprudence que les mesures d'adaptation n'ont pas besoin d'être parfaites, seulement raisonnables : *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, à la page 995. À mon avis, cette unique erreur de planification, qui a conduit M. Molyneaux à travailler une seule semaine de cinq jours en deux ans et demi, ne remet pas en cause le caractère raisonnable général des mesures d'adaptation prises par le CNA. D'autant plus que M. Molyneaux n'avait pas dépassé ses 64 heures de travail habituelles pendant la période de paie concernée.

(ii) Coussinage pour soulager la fatigue causée par la position debout

[111] À mon avis, le CNA a rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour pallier les limites fonctionnelles de M. Molyneaux qui l'empêchaient de travailler sur une surface non coussinée.

[112] Comme je l'ai déjà mentionné, le médecin de M. Molyneaux a recommandé au CNA de lui fournir un tapis coussiné pour son poste de travail dans la cuisine. Après avoir observé M. Molyneaux en juillet 2019, le directeur de la santé et de la sécurité du CNA, Stephen Jackson, a rédigé un rapport dans lequel il exprimait sa crainte qu'un tapis rembourré ne soit pas approprié dans une cuisine pour des raisons d'hygiène. À l'audience, M. Jackson a déclaré qu'il était déconseillé d'utiliser des tapis coussinés dans une cuisine en raison du risque de contamination.

[113] M. Molyneaux et McQuay ont tous deux déclaré que certaines organisations avaient recours à des tapis coussinés dans leurs cuisines. Cependant, selon le chef de cuisine du CNA, M. Leier, les autorités sanitaires d'Ottawa déconseillent l'utilisation de tapis dans les cuisines commerciales, car ils sont difficiles à nettoyer et peuvent abriter des bactéries. M. Leier a également déclaré que les tapis coussinés peuvent se révéler dangereux dans les cuisines très achalandées comme celle du CNA. En effet, il a expliqué que les roues des chariots risquaient de se coincer dans les tapis, ce qui entraînerait des risques pour la santé et la sécurité.

[114] M. Jackson a déclaré avoir plusieurs années d'expérience dans des environnements industriels où les employés utilisaient des semelles ergonomiques en guise de coussinage lorsqu'ils devaient rester debout pendant de longues heures au travail. Selon lui, les semelles ergonomiques convenaient mieux à M. Molyneaux qu'un tapis coussiné, car elles lui offraient un effet d'amortissement peu importe où il se trouvait, et non seulement à son poste de travail dans la cuisine.

[115] L'agente des relations de travail, Catherine Campos, a déclaré qu'après avoir discuté de la question avec M. Jackson et M. Leier, elle avait décidé que le CNA ne pourrait pas fournir de tapis coussiné à M. Molyneaux, mais qu'elle avait néanmoins tenté de trouver la meilleure solution de rechange possible, à savoir les semelles ergonomiques recommandées par M. Jackson.

[116] M. Molyneaux a porté les semelles fournies par le CNA. M. Jackson a déclaré avoir fait un suivi auprès de M. Molyneaux après la période d'observation et lui avoir demandé si les semelles répondaient à ses besoins. M. Molyneaux a confirmé que c'était le cas. Le médecin de M. Molyneaux a néanmoins continué de recommander au CNA de fournir à M. Molyneaux un tapis coussiné. Il n'a toutefois pas expliqué en quoi les semelles ergonomiques n'étaient pas satisfaisantes. À l'audience, M. Molyneaux a déclaré qu'il avait précédemment travaillé avec un tapis et que, selon lui, celui-ci offrait un meilleur coussinage que les semelles ergonomiques fournies par le CNA. Il a également cherché à se fonder sur son expérience de travail avec un tapis coussiné dans le cadre de son ancien emploi dans un spa pour contester les déclarations des témoins du CNA au sujet des risques pour la santé et la sécurité liés à l'utilisation de tapis coussinés dans les cuisines commerciales. J'ai soigneusement examiné le témoignage de M. Molyneaux sur ce point. Toutefois, tout bien pesé, je conclus que le témoignage de M. Molyneaux au sujet de son expérience de l'utilisation de tapis dans un contexte différent ne suffit pas à miner la fiabilité du témoignage du CNA concernant les risques que posent les tapis coussinés dans une cuisine commerciale très fréquentée comme celle du CNA.

[117] À la lumière de l'ensemble de la preuve, je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que le CNA a rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de M. Molyneaux en lui fournissant des semelles ergonomiques.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation imposée par la LCDP ne contraint pas les employeurs à prendre à l'égard des employés les mesures d'adaptation qu'ils préfèrent : *Croteau c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2014 TCDP 16, au paragraphe 44(2). Plutôt, les employeurs doivent fournir aux employés des mesures d'adaptation raisonnables. J'ai soigneusement examiné l'argument de M. Molyneaux selon lequel les semelles ergonomiques procurent moins d'effet d'amortissement qu'un tapis coussiné. Toutefois, tout bien pesé, je suis convaincue que les semelles ergonomiques fournies à M. Molyneaux par le CNA constituaient des mesures d'adaptation raisonnables qui conciliaient son besoin de coussinage et les considérations pertinentes en matière de santé et de sécurité.

[118] Pour les motifs qui précèdent, je partage l'avis du CNA selon lequel il a pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de M. Molyneaux dans les deux cas susmentionnés.

E. M. Molyneaux a-t-il établi une preuve *prima facie* de l'allégation selon laquelle le CNA a refusé de continuer de l'employer en raison de ses déficiences?

[119] Non. M. Molyneaux a fait valoir qu'il avait été contraint de prendre sa retraite parce que le CNA avait refusé de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de ses déficiences. J'ai conclu ci-dessus que les allégations de M. Molyneaux selon lesquelles il aurait subi un traitement défavorable en raison de ses déficiences n'étaient pas fondées, ou que ce traitement découlait d'exigences professionnelles justifiées au sens de l'article 15 de la LCDP. Par conséquent, M. Molyneaux n'a pas établi qu'il avait été contraint de prendre sa retraite en raison d'un comportement discriminatoire *prima facie* ou d'un manquement à l'obligation du CNA de prendre des mesures d'adaptation.

VII. ORDONNANCE

[120] Pour les motifs exposés ci-dessus, je dois rejeter la plainte.

Signée par

Jo-Anne Pickel
Membre du Tribunal

Ottawa (Ontario)
Le 29 août 2025

Tribunal canadien des droits de la personne

Parties au dossier

Numéro du dossier du Tribunal : HR-DP-3055-24

Intitulé de la cause : Kenneth Molyneaux c. Société du Centre national des Arts

Date de la décision du Tribunal : Le 29 août 2025

Comparutions et observations écrites présentées par :

Kenneth Molyneaux, pour son propre compte

Lauren Jamieson et Brett Hynes, pour l'intimé