

Date : 20240424

Dossier : 566-02-44591

Référence : 2024 CRTESPF 58

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

ALAIN BEDIRIAN

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)

employeur

Répertorié :

*Bedirian c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du
Développement)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Christopher Rootham, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Meghan O'Halloran et Mathieu Delorme,
Association canadienne des agents financiers

Pour l'employeur : Larissa Volinets Schieven, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 16 février et les 14 et 28 mars 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

Aperçu

[1] En 2021, le Conseil du Trésor (l'« employeur ») a publié une politique exigeant que tous les employés soient vaccinés contre la COVID-19, sous réserve de mesures d'adaptation pour des motifs médicaux ou religieux. Alain Bedirian a demandé des mesures d'adaptation fondées sur ses croyances religieuses. L'employeur a rejeté son grief. M. Bedirian a contesté ce rejet et a renvoyé le grief à l'arbitrage.

[2] J'ai rejeté le grief.

[3] La demande de mesures d'adaptation de M. Bedirian soulevait quatre motifs qui, selon lui, étaient liés avec sa religion. J'ai rejeté l'un d'eux parce qu'il s'agit d'une objection de conscience au vaccin contre la COVID-19 sans le lien requis avec la religion. Les trois autres ont un lien avec la religion. Toutefois, j'ai conclu que ces autres demandes n'étaient pas sincères. Il n'a présenté aucun élément de preuve démontrant que sa réticence à se faire vacciner contre la COVID-19 était compatible avec un système complet de dogmes et de pratiques auquel il a participé activement en 2021. Ses motifs ont également changé considérablement au fil du temps et étaient parfois contradictoires. Enfin, il a été vacciné avant d'être mis en congé sans solde. Même si ce dernier point n'est pas déterminant, il s'agit d'un facteur pertinent pour évaluer la sincérité de ses croyances.

Aperçu de la décision

[4] La présente décision est divisée en neuf parties :

- Partie I : Contexte général
- Partie II : Procédure suivie pour trancher le présent grief
- Partie III : Principes juridiques généraux relatifs à la discrimination fondée sur la religion
- Partie IV : Faits concernant le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »)
- Partie V : Questions en litige
- Partie VI : Question en litige n° 1 : Quelle est l'incidence du fait que M. Bedirian a été vacciné?

- Partie VII : Question en litige n° 2 : Puis-je tenir compte des points soulevés par M. Bedirian après le 12 novembre 2021?
- Partie VIII : Question en litige n° 3 : Parmi les points soulevés par M. Bedirian, lesquels ont un lien avec la religion?
- Partie IX : Question en litige n° 4 : M. Bedirian a-t-il démontré la sincérité de ses croyances religieuses?

Partie I : Contexte général

[5] Le 6 octobre 2021, le Conseil du Trésor a adopté la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada* (la « *Politique sur la vaccination* »). La *Politique sur la vaccination* exigeait que tous les employés de l'administration publique centrale soient entièrement vaccinés contre la COVID-19. Les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés ont été divisés en trois catégories : les employés partiellement vaccinés (c.à-d. les employés qui ont reçu une dose d'un vaccin autorisé, mais qui n'ont pas reçu une série complète de vaccins), les employés qui ne peuvent pas être entièrement vaccinés et les employés qui ne souhaitent pas être entièrement vaccinés. La *Politique sur la vaccination* définissait un employé qui ne pouvait pas être entièrement vacciné comme un employé qui ne pouvait pas être entièrement vacciné « [...] en raison d'une contre-indication étayée par un certificat médical, pour un motif religieux ou tout autre motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ». Les employés qui ne pouvaient pas être vaccinés se sont vu accorder des mesures d'adaptation au point de subir une contrainte excessive en faisant du télétravail, en se voyant confier d'autres tâches, en se soumettant à des tests obligatoires de dépistage de la COVID-19 ou sous forme d'une combinaison de ces mesures.

[6] Les employés avaient jusqu'au 29 octobre 2021 pour soit attester qu'ils avaient été vaccinés, soit demander des mesures d'adaptation. Les employés ont reçu un formulaire à remplir pour indiquer s'ils avaient été vaccinés ou s'ils avaient demandé des mesures d'adaptation. Les employés qui demandaient des mesures d'adaptation en raison de leurs croyances religieuses ont reçu un affidavit vierge dans lequel ils pouvaient expliquer la raison pour laquelle leur croyance religieuse leur interdisait de recevoir le vaccin contre la COVID-19. Il incombait à la direction d'examiner les demandes de mesures d'adaptation et de décider si des mesures d'adaptation devaient être accordées aux demandeurs pour des motifs religieux. La direction pouvait

demander aux employés qui demandaient des mesures d'adaptation de fournir des renseignements supplémentaires avant de prendre sa décision.

[7] En fin de compte, si la direction décidait qu'un employé n'avait pas justifié sa demande de mesures d'adaptation, l'employé était mis en congé sans solde s'il persistait à ne pas être vacciné.

[8] L'employeur a suspendu la *Politique sur la vaccination* le 20 juin 2022.

Partie II : Procédure suivie pour trancher le présent grief

[9] Bon nombre des employés de l'administration publique centrale (et des organismes distincts qui ont mis en œuvre des politiques semblables) ont demandé des mesures d'adaptation fondées sur des motifs religieux. Certaines demandes ont été accordées et d'autres ont été refusées. Bon nombre des employés dont la demande a été refusée ont déposé un grief contestant ce refus au motif qu'il violait les clauses d'élimination de la discrimination de leur convention collective. Un certain nombre de ces griefs ont été rejetés et ont donc été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2).

[10] Comme j'en ai informé les parties dès le début du présent cas, il y a plus de 350 griefs concernant des demandes de mesures d'adaptation pour des motifs religieux actuellement en instance auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Les audiences d'arbitrage portant sur des politiques semblables dans le secteur privé ou le secteur public en général ont eu tendance à durer deux jours, parfois suivies d'arguments écrits. Par conséquent, la tenue d'une audience pour chaque cas concernant des mesures d'adaptation pour des motifs religieux constituerait un fardeau impossible pour l'employeur, les agents négociateurs et la Commission.

[11] Afin de répondre à cette préoccupation, la Commission a élaboré une procédure par laquelle les cas concernant des mesures d'adaptation pour des motifs religieux peuvent être tranchés en grande partie ou exclusivement par écrit. Il s'agit du premier cas à suivre cette procédure.

[12] La Commission a commencé par sélectionner 11 griefs pour suivre cette procédure. Tous les fonctionnaires s'estimant lésés étaient représentés par

l'Association canadienne des agents financiers (ACAF). La Commission a commencé par convoquer une conférence de gestion des cas entre l'ACAF et l'employeur pour discuter d'une procédure visant à régler ces griefs, en grande partie, par écrit. Après cette discussion, les parties ont déterminé que l'un des griefs avait été retiré et que d'autres fonctionnaires s'estimant lésés représentés par l'ACAF ne figuraient pas sur cette liste. Par conséquent, les parties et la Commission ont déterminé conjointement 13 griefs pour procéder selon la procédure que je décris.

[13] En premier lieu, L'ACAF et l'employeur ont été invités à déterminer conjointement deux griefs qui seraient les premiers à être tranchés selon cette procédure. Le présent grief en est un; l'autre n'a pas été poursuivi.

[14] En deuxième lieu, les parties ont été invitées à régler conjointement toute question relative à la divulgation de documents avant l'étape d'échange des éléments de preuve de la présente instance. Elles l'ont fait sans avoir besoin de l'aide de la Commission. Elles ont également convenu de déposer un recueil conjoint de documents contenant la *Politique sur la vaccination* et plusieurs trousseaux d'outils et politiques connexes qui pourraient être pertinentes au présent grief.

[15] En troisième lieu, le fonctionnaire a été invité à présenter ses éléments de preuves par écrit. Afin de l'aider dans cette tâche, la Commission a élaboré un formulaire qu'il peut utiliser pour expliquer la nature de son cas. Il a été invité à joindre des documents à ce formulaire, ce qu'il a fait. Enfin, dans un affidavit, il a affirmé que les renseignements figurant dans ce formulaire étaient véridiques.

[16] En quatrième lieu, l'employeur devait également déposer par écrit tous les éléments de preuve qu'il avait en sa possession. Il s'est avéré qu'il n'a déposé aucun élément de preuve dans le présent cas. Les parties ont plutôt demandé conjointement que la Commission divise la question de la réparation du bien-fondé du grief. J'ai accepté. À la lumière de cette décision, l'employeur a décidé de ne déposer aucun élément de preuve dans le présent grief, se réservant le droit de déposer des éléments de preuve à l'étape de la réparation du présent grief, si nécessaire.

[17] En cinquième lieu, les parties ont eu l'occasion de procéder par écrit à un contre-interrogatoire à l'égard des éléments de preuve de l'autre partie. La Commission a créé un formulaire que les parties peuvent utiliser et qui est semblable au formulaire 99A utilisé pour mettre en œuvre l'article 99 des *Règles des Cours fédérales*

(DORS/98-106) (les « Règles ») qui permet de procéder par écrit à l'interrogatoire d'une personne. Le formulaire exigeait que la partie qui demande l'interrogatoire énonce ses questions par écrit, et la personne interrogée fournirait ses réponses par écrit au moyen d'un affidavit. L'employeur a décidé de ne pas contre-interroger le fonctionnaire sur le bien-fondé du présent grief, se réservant le droit de le contre-interroger au sujet de la réparation appropriée dans le présent cas. J'ai accepté d'autoriser l'employeur d'en faire ainsi.

[18] En sixième lieu, les parties ont échangé des arguments écrits au sujet du grief. La Commission a fourni aux parties une [traduction] « liste de décisions communes » pour le présent grief. Les parties n'étaient pas tenues de fournir des copies de ces décisions ou des liens vers celles-ci et elles ont été informées que la Commission tiendrait compte des décisions suivantes : *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47; *Nova Scotia Union of Public & Private Employees, Local 13 v. Halifax Regional Municipality*, 2022 CanLII 129860 (NS LA) (« Halifax »); *Wilfrid Laurier University v. United Food and Commercial Workers Union*, 2022 CanLII 120371 (ON LA) (« Wilfred Laurier »); *Island Health v. United Food & Commercial Workers Local 1518*, 2022 CanLII 127683 (BC LA) (« Island Health n° 1 »); *Island Health v. United Food & Commercial Workers Local 1518*, 2023 CanLII 2827 (BC LA) (« Island Health n° 2 »); *Public Health Sudbury & Districts v. Ontario Nurses' Association*, 2022 CanLII 48440 (ON LA) (« Sudbury Health District »); *The Worker v. The District Managers*, 2021 BCHRT 41; *British Columbia Rapid Transit Company Limited v. Canadian Union of Public Employees, Local 7000*, 2022 CanLII 100817 (BC LA) (« BC Rapid Transit »); *Nova Scotia Nurses' Union v. IWK Health Centre*, 2022 CanLII 57410 (NS LA) (« Nova Scotia Nurses »); et *International Brotherhood of Electrical Workers (System Council No. 11) v. Canadian National Railway Company*, 2023 CanLII 44118 (CA LA) (« CN Rail »).

[19] Outre ces décisions communes, les parties ont fait référence à des décisions supplémentaires. Elles ont toutes les deux fait référence à *Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, 2012 CSC 61, et à *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30. Le fonctionnaire a fait référence à *Kelsh c. Chemin de fer Canadien Pacifique*, 2019 TCDP 51. L'employeur a fait référence à *United Steel Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, Local 5319 v. Securitas Transport Aviation Security Ltd.*, 2023 CanLII 91854 (NS LA) (« Securitas »); *Consumers' Co-operative Refineries*

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Ltd. v. Unifor, Local 594, 2023 CanLII 88216 (SK LA); *B.C. General Employees' Union v. BC Safety Authority (Technical Safety BC)*, 2023 CanLII 76193 (BC LA); *Raymond v. British Columbia Safety Authority*, 2024 BCLRB 6; *Corporation of The City Of Vaughan v. Canadian Union of Public Employees, Locals 905-20 (Hourly), 905-21 (F/t) And Local 905-22 (P/t)*, 2024 CanLII 8991 (ON LA) (« *Vaughan* »); *Pelletier v. 1226309 Alberta Ltd. o/a Community Natural Foods*, 2021 AHRC 192; *Brown v. Planet Fitness (Dundas)*, 2022 HRTO 1178; *Ortiz v. University of Toronto*, 2022 HRTO 1288; *Oulds v. Bluewater Health*, 2023 HRTO 1134 (demande de réexamen rejetée dans 2024 HRTO 177); *Roberts v. Alpa Stairs Railing*, 2023 HRTO 1772; *R.W. v. Lambton (County)*, 2024 HRTO 151; *Haahr v. Canadian Natural Resources Ltd.*, 2024 AHRC 26; et *Kovacs v. University of Calgary*, 2024 AHRC 31.

[20] Enfin, les deux parties m'ont fourni des copies d'une série de décisions non publiées de l'arbitre de différends Brian McLean concernant la Ville de Toronto et la Ville de Pickering, toutes deux en Ontario. Les parties dans ces cas ont adopté une procédure semblable à celle utilisée dans le présent cas, à ceci près que les contre-interrogatoires des témoins et les arguments ont eu lieu devant l'arbitre de différends McLean plutôt que par écrit. Les parties dans ces cas ont également divisé la question de la réparation du bien-fondé, de sorte que (comme dans le présent cas) la seule question dont était saisi l'arbitre de différends McLean était de savoir s'il y avait une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la religion. Voici ces décisions non publiées de l'arbitre de différends McLean : *Canadian Union of Public Employees, Local 79 v. The City of Toronto*, datée du 23 mars 2023 (« *Toronto/Pushman* »); *Canadian Union of Public Employees, Local 79 v. The City of Toronto*, datée du 11 avril 2023 (« *Toronto/De Castro* »); *Canadian Union of Public Employees, Local 79 v. The City of Toronto*, datée du 3 mai 2023 (« *Toronto/Mounsey* »); *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. The City of Pickering*, datée du 23 mai 2023 (« *Pickering/Hepp* »); *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. The City of Pickering*, datée du 23 mai 2023 (« *Pickering/Flowers* »); *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. The City of Pickering*, datée du 6 juin 2023 (« *Pickering/Posteraro* »); et *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. The City of Pickering*, datée du 6 juin 2023 (« *Pickering/PG* »).

[21] Les parties suivent la même procédure pour les autres griefs impliquant des employés représentés par l'ACAF. Les arguments dans ces cas doivent être présentés

peu après la date de la présente décision dans le cadre d'une série de délais successifs pour des groupes de deux ou trois fonctionnaires s'estimant lésés.

[22] La Commission est habilitée à trancher un grief sur la base d'arguments écrits, car elle a le pouvoir de trancher « [...] toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience » conformément à l'art. 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365); voir également *Andrews c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 141, au par. 3 (confirmée dans 2022 CAF 159, au par. 10).

[23] Après avoir examiné les éléments de preuve fournis par le fonctionnaire et les arguments des parties, je demeure convaincu que le présent grief peut être tranché par écrit. Le fonctionnaire a eu une occasion équitable de présenter ses éléments de preuve par écrit, et l'employeur a eu l'occasion de contre-interroger le fonctionnaire par écrit, mais a choisi de ne pas le faire. Les parties n'ont relevé aucune lacune dans les éléments de preuve qui doit être comblée par des témoignages; et moi non plus.

[24] Je conclus cet aperçu procédural en remerciant les parties de leur collaboration à cette procédure. Même si les parties étaient à juste titre, sceptiques quant à la possibilité de procéder par écrit dans un cas où (comme il est décrit plus loin) la sincérité d'un fonctionnaire constitue l'une des questions fondamentales, les deux parties ont compris les avantages de procéder par écrit. Pour reprendre ce que j'ai dit plus tôt, à moins que certains cas ne soient tranchés par écrit, la Commission devrait inscrire au rôle environ 350 cas (comptant, en moyenne, deux jours d'audience) contestant le refus d'un employeur d'accepter qu'un employé a un motif religieux de refuser d'être vacciné. Cela aurait pour effet d'écraser les ressources des agents négociateurs, de l'employeur et de la Commission. Je remercie et félicite les parties de leur volonté de participer au règlement du présent grief - et d'autres griefs semblables - de cette manière.

Partie III : Principes juridiques généraux relatifs à la discrimination fondée sur la religion

[25] Les parties se sont généralement entendues sur les principes juridiques fondamentaux que la Commission doit appliquer lorsqu'elle doit trancher des cas comme celui-ci, notamment la façon de déterminer si le fonctionnaire a établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur des croyances religieuses.

[26] Tout d'abord, les parties conviennent que le critère approprié pour déterminer s'il y a discrimination *prima facie* est celui établi par la Cour suprême du Canada dans *Moore*, au par. 33, comme suit :

[33] [...] [P]our établir à première vue l'existence de discrimination, les plaignants doivent démontrer qu'ils possèdent une caractéristique protégée par le [Human Rights] Code contre la discrimination, qu'ils ont subi un effet préjudiciable relativement au service concerné et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable [...]

[27] Les parties conviennent également que ce critère s'applique tant à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) qu'à la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective conclue entre l'ACAF et l'employeur, qui confère à la Commission la compétence pour entendre le présent grief.

[28] La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur la religion, tandis que la convention collective applicable protège contre toute discrimination fondée sur les croyances et la confession religieuse. L'arrêt de principe qui énonce les principes pour établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la religion demeure l'arrêt *Amselem*. Voici ces principes (ainsi que les paragraphes d'*Amselem* dans lesquels ils se trouvent) :

- Seules les croyances, les convictions et les pratiques tirant leur source d'une religion sont protégées, et non celles qui soit possèdent une source séculière ou sociale, soit sont une manifestation de la conscience (au paragraphe 39).
- La religion s'entend « [...] de profondes croyances ou convictions volontaires, qui se rattachent à la foi spirituelle de l'individu et qui sont intégralement liées à la façon dont celui-ci se définit et s'épanouit spirituellement, et les pratiques de cette religion permettent à l'individu de communiquer avec l'être divin ou avec le sujet ou l'objet de cette foi spirituelle » (au paragraphe 39).
- L'accent porte sur le choix personnel exercé à l'égard des croyances religieuses, ce qui signifie donc que la liberté de religion ne protège pas uniquement les aspects d'une croyance qui sont objectivement reconnus par les experts religieux comme des préceptes obligatoires d'une religion (au paragraphe 43).
- La liberté de religion exige un « lien » entre la croyance ou la pratique et la religion de la personne (paragraphe 46).

[29] La majorité de la Cour suprême dans *Amselem* a ensuite énoncé un critère à deux volets au paragraphe 56, comme suit :

56. [...] [L]a personne qui présente un argument fondé sur cette liberté doit démontrer (1) qu'elle possède une pratique ou une croyance qui est liée à la religion et requiert une conduite particulière, soit parce qu'elle est objectivement ou subjectivement obligatoire ou coutumière, soit parce que, subjectivement, elle crée de façon générale un lien personnel avec le divin ou avec le sujet ou l'objet de sa foi spirituelle, que cette pratique ou croyance soit ou non requise par un dogme religieux officiel ou conforme à la position de représentants religieux; (2) que sa croyance est sincère [...]

[30] La sincérité d'une croyance est une question de fait qui repose sur une liste non exhaustive de critères, notamment la crédibilité du témoignage du demandeur et la question de savoir si la croyance invoquée est en accord avec les pratiques religieuses courantes de celui-ci. Toutefois, les croyances peuvent changer au fil des ans, de sorte que l'appréciation de la sincérité ne doit pas s'attacher aux pratiques ou croyances antérieures de la personne, mais plutôt à ses croyances au moment de la prétendue atteinte à la liberté de religion (voir *Amselem*, au paragraphe 53).

[31] En plus de ce critère à deux volets (la croyance doit avoir un lien avec la religion et être sincère), le demandeur doit démontrer que la disposition contestée entrave « [...] d'une manière plus que négligeable ou insignifiante » ses croyances religieuses (*Amselem*, au paragraphe 59). La Cour suprême a cité sa décision antérieure dans *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*, [1986] 2 RCS 713, à titre d'exemple d'entrave négligeable ou insignifiante à la religion : une taxe de vente modeste sur tous les produits, y compris ceux dont on se sert pour le culte religieux.

[32] L'arrêt *Amselem* a été rendu en vertu de la *Charte des droits et libertés* de la personne du Québec (L.R.Q. ch. C-12); il renvoie également à la *Charte canadienne des droits et libertés* (partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, adoptée en tant qu'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.)). Néanmoins, *Amselem* s'applique à l'interprétation des lois sur les droits de la personne en général; voir *Wilfrid Laurier*, aux paragraphes 13 à 15, et les cas cités dans ces derniers. Les parties ont convenu qu'*Amselem* devrait également s'appliquer dans le présent cas en ce qui concerne l'interprétation de la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective. Je suis du même avis. La clause d'élimination de la

discrimination de la convention collective comporte un libellé semblable à celui de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et elle protège contre toute discrimination fondée sur les croyances ou sa confession religieuse; par conséquent, elle doit également être interprétée selon le cadre d'*Amselem*.

Partie IV : Faits concernant le fonctionnaire

[33] M. Bedirian a commencé à travailler pour l'employeur en 2009. Il occupe actuellement un poste classifié aux groupe et niveau CT-FIN-02. Il affirme qu'il travaille à domicile à temps plein depuis le début de la pandémie de la COVID-19 en mars 2020.

[34] Le 29 octobre 2021 (la date limite fixée dans la *Politique sur la vaccination*), M. Bedirian a présenté une demande de mesures d'adaptation fondée sur ses croyances religieuses. Sa demande comptait deux pages. Voici les parties pertinentes de la demande :

[Traduction]

[...]

J'ai été baptisé catholique et j'ai fréquenté une école catholique tout au long de mes études primaires et secondaires. J'ai assisté chaque semaine à la messe du dimanche avec mes parents et mes frères jusqu'à l'âge de 18 ans. J'ai également été assistant d'autel dans ma jeunesse à l'église de Saint-Claude, dans l'est d'Ottawa. Même si j'avais cessé d'y aller régulièrement, j'assistais quand même à des célébrations religieuses spéciales comme Noël et Pâques. Pourquoi ai-je cessé d'y assister? Je suppose que, lorsque vous êtes à cet âge et que vos parents vous ont pris en charge toute votre vie, vous n'avez pas grand-chose à craindre. Jeune et sans grande expérience de la vie, je ne voyais pas de raison d'avoir le Christ dans ma vie.

Au cours des dernières années, même avant cette pandémie, j'ai constaté, à un niveau personnel et sociétal, les conséquences de l'absence de Dieu ou de religion. Le monde a connu une évolution si rapide que je ne peux l'expliquer que par les conséquences du rejet de Dieu et de la religion.

[...]

En tant que catholique, on me dit de suivre ma conscience pour être moral. Mon éducation catholique par l'intermédiaire de l'Église, de la Bible et de Dieu m'a appris ce qu'est la conscience morale et comment les croyants doivent agir en fonction de leur conscience.

Les passages suivants sont ceux qui m'ont le plus marqué dans mes prières avec Dieu, car ils concernent la conscience au moyen de la

communication avec Dieu et expliquent la raison pour laquelle je ne peux pas prendre les vaccins :

1 Corinthiens 10

27 Si un non-croyant vous invite et que vous vouliez y aller, mangez de tout ce qu'on vous présentera, sans vous enquérir de rien par motif de conscience.

28 Mais si quelqu'un vous dit : Ceci a été offert en sacrifice! n'en mangez pas, à cause de celui qui a donné l'avertissement, et à cause de la conscience.

29 Je parle ici, non de votre conscience, mais de celle de l'autre. Pourquoi, en effet, ma liberté serait-elle jugée par une conscience étrangère?

Je dois obéir à ma propre conscience en communiquant avec Dieu et ne pas suivre la conscience de quelqu'un d'autre. Non seulement je ferais abstraction de ma propre conscience, mais je désobéirais au Christ.

1 Timothée 1:19

en gardant la foi et une bonne conscience. Cette conscience, quelques-uns l'ont perdue, et ils ont fait naufrage par rapport à la foi.

Je me condamne et je condamne ma relation avec ma foi en Dieu en laissant les autres décider, m'influencer ou me contraindre à prendre le vaccin, plutôt que de suivre ma conscience.

Je dois parvenir à un jugement éclairé en mettant en équilibre les bénéfices médicaux par rapport aux bénéfices mentaux et spirituels. Je ne peux pas prendre les vaccins parce que cela souillerait mon corps. Je dois évaluer la vaccination en me fondant sur ma propre situation et non sur celle d'autres personnes qui pourraient parvenir à une conclusion différente. L'évaluation ne se limite pas à la santé publique.

La vaccination n'est pas une obligation morale et doit être effectuée volontairement.

« En même temps, il est évident pour la raison pratique que la vaccination n'est pas, en règle générale, une obligation morale et que, par conséquent, elle doit être volontaire. » Congrégation pour la doctrine de la foi (CDF), « Note sur la moralité de l'utilisation de certains vaccins anti-Covid-19 », le 17 décembre 2020, n° 5 :

Je dois suivre ma conscience pour être moral.

« L'être humain doit toujours obéir au jugement certain de sa conscience. S'il agissait délibérément contre ce dernier, il se condamnerait lui-même. Mais il arrive que la conscience morale soit dans l'ignorance et porte des jugements erronés sur des actes à poser ou déjà commis. » Catéchisme de l'Église catholique (État de la Cité du Vatican : Libreria Editrice Vaticana, 1993.

En conclusion, je ne peux pas me faire vacciner parce que le vaccin contre la COVID-19 porte atteinte à ma conscience tirant sa source des enseignements religieux. La Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale porte atteinte à ma capacité de pratiquer librement ma religion. Il s'agit de mes croyances religieuses sincères, comme l'exige la décision de la Cour suprême du Canada dans Syndicat Northcrest c. Anselem, en 2004. Je vous demanderais d'examiner ma demande et de m'accorder cette mesure d'adaptation pour des motifs religieux.

[...]

[35] Le 10 novembre 2021, l'employeur a posé quatre questions à M. Bedirian au sujet de sa demande. Il a répondu le 12 novembre 2021, en même temps que son représentant de l'ACAF s'est opposé à ce qu'on lui pose un certain nombre de ces questions. Voici les questions et ses réponses :

[Traduction]

En quoi est-ce différent d'obtenir d'autres vaccins ou de prendre d'autres médicaments?

Comme je l'ai mentionné au début de mon affidavit, je n'ai jamais été contraint de prendre des médicaments sous la menace d'un licenciement ou d'un congé non payé. Je ne prends pas le vaccin annuel contre la grippe parce que je ne suis pas à risque et, par conséquent, je juge que ce n'est pas nécessaire. Depuis que j'ai décidé de faire plus attention à mon alimentation, je tombe rarement malade. Ce n'est pas moi qui ai décidé de recevoir des vaccins lorsque j'étais enfant. Je ne me souviens pas de la dernière fois que j'ai pris un vaccin à l'âge adulte ni de ce contre quoi il protégeait. Mes pensées ont évolué au fil du temps et ma relation avec Dieu s'est renforcée. La lettre de l'archevêque expose le point de vue des catholiques sur la nécessité d'évaluer les avantages et les inconvénients de l'intervention médicale :

« Un catholique peut refuser un vaccin sur la base des enseignements de l'Église concernant la proportionnalité thérapeutique. La proportionnalité thérapeutique consiste à évaluer si les avantages d'une intervention médicale l'emportent sur les effets secondaires indésirables et les fardeaux compte tenu du bien intégral de la personne, y compris les biens spirituels, psychologiques et corporels.

Elle peut également s'étendre au bien d'autrui et au bien commun, qui comportent également des dimensions spirituelles et morales et ne sont pas réductibles à la santé publique. Le jugement de la proportionnalité thérapeutique doit être rendu par la personne qui est le bénéficiaire potentiel de l'intervention dans des circonstances concrètes, et non par les autorités de santé publique ou par d'autres personnes qui pourraient juger différemment dans leur propre situation. »

Pouvez-vous nous donner d'autres exemples d'actes qui vont à l'encontre de votre conscience et de vos croyances religieuses? En quoi la vaccination est-elle semblable à ces exemples?

J'évite les substances illégales ou nocives par crainte qu'elles ne nuisent à mon corps, surtout à mon cœur. Je ne consomme pas de boissons énergisantes ou de produits à forte teneur en caféine en raison d'expériences négatives antérieures.

La consommation de ces substances souillerait mon corps. En priant Dieu et en lisant les Écritures, la prise du vaccin serait semblable à la consommation de ces substances. Voici deux exemples tirés des Écritures concernant la manière dont je dois traiter mon corps en tant que temple du Saint-Esprit de Dieu :

« Ne savez-vous pas que votre corps est le temple du Saint-Esprit qui est en vous, et que vous l'avez de Dieu? Et vous n'êtes pas à vous-mêmes; car vous avez été achetés à prix. Glorifiez donc Dieu dans votre corps. » 1 Corinthiens 6:16-17

« Ne savez-vous pas que vous êtes le temple de Dieu et que l'Esprit de Dieu habite en vous? Si quelqu'un détruit le temple de Dieu, Dieu le détruira; car le temple de Dieu est saint, et c'est ce que vous êtes. » 1 Corinthiens 3:16-17

En quoi ce vaccin est-il en contradiction avec votre croyance religieuse?

Comme je l'ai affirmé dans mon affidavit, la vaccination ne constitue pas une obligation morale et doit être effectuée volontairement.

Voici une note de fin tirée de la lettre de l'archevêque :

Congrégation pour la doctrine de la foi (CDF), « Note sur la moralité de l'utilisation de certains vaccins anti-Covid-19 », le 17 décembre 2020, n° 5 : « En même temps, il est évident pour la raison pratique que la vaccination n'est pas, en règle générale, une obligation morale et que, par conséquent, elle doit être volontaire. »

Comme je l'ai également affirmé dans la conclusion de mon affidavit, je ne peux pas me faire vacciner parce que le vaccin contre la COVID-19 va à l'encontre de ma conscience tirant sa source des enseignements religieux ou est en contradiction ceux-ci. « La Politique » porte atteinte à ma capacité de pratiquer librement ma religion ou est en contradiction avec celle-ci.

Pourquoi votre croyance diffère-t-elle de celle des chefs religieux de votre foi qui sont en faveur des vaccins?

Selon la « Trousse d'outils pour les gestionnaires sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada », version 2.0, page 48, section E.13

« Il faut se concentrer sur la sincérité de la croyance individuelle qui est ancrée dans la religion, et non pas si la croyance soit reconnue par d'autres membres de la même religion. »

Je crois en Dieu et au Saint-Esprit, et non aux croyances d'un autre homme ou à celles des chefs religieux. Ils ont leur propre conscience et leur propre jugement face à Dieu. Je ne peux pas spéculer sur leurs croyances. Je ne puis que faire part des miennes. Voici deux exemples tirés des Écritures :

« Je parle ici, non de votre conscience, mais de celle de l'autre. Pourquoi, en effet, ma liberté serait-elle jugée par une conscience étrangère? » 1 Corinthiens 10:29

« Mais toi, pourquoi juges-tu ton frère? ou toi, pourquoi méprises-tu ton frère? puisque nous comparâtrons tous devant le tribunal de Dieu. » Romains 14:10

L'opinion des chefs religieux sur la vaccination est mitigée, comme l'illustre la lettre de l'archevêque :

« La vaccination n'est pas une obligation universelle et une personne doit se conformer au jugement de sa propre conscience éclairée et certaine. En fait, le catéchisme de l'Église catholique indique que suivre sa conscience, c'est suivre le Christ lui-même :

En tout ce qu'il dit et fait, l'homme est tenu de suivre fidèlement ce qu'il sait être juste et droit. C'est par le jugement de sa conscience que l'homme perçoit et reconnaît les prescriptions de la loi divine : « La conscience est une loi de notre esprit, mais qui dépasse l'esprit [des Chrétiens] [...] [La conscience] est la messagère de Celui qui, dans le monde de la nature comme dans celui de la grâce, nous parle à travers le voile, nous instruit et nous gouverne [par l'intermédiaire de ses représentants]. La conscience est le premier de tous les vicaires du Christ.

Par conséquent, si un catholique juge en conscience, en toute connaissance de cause et avec certitude, qu'il ne devrait pas recevoir de vaccin, l'Église catholique exige donc que la personne suive ce jugement de conscience et refuse le vaccin. Le catéchisme est clair : « L'homme a le droit d'agir en conscience et en liberté afin de prendre personnellement des décisions morales. L'homme ne doit pas être contraint d'agir contre sa conscience. Mais il ne doit pas être empêché non plus d'agir selon sa conscience, surtout en matière religieuse ».

[36] L'employeur a refusé la demande de M. Bedirian le 29 novembre 2021 au motif qu'il n'avait pas démontré la façon dont le motif de discrimination allégué l'empêchait d'être vacciné.

[37] M. Bedirian a répondu à ce refus en envoyant un courriel à l'employeur pour lui demander de réexaminer sa décision le 1^{er} décembre 2021. Pour la première fois,

M. Bedirian a soulevé des préoccupations au sujet des lignées des cellules fœtales utilisées dans le développement du vaccin contre la COVID-19, déclarant :

[Traduction]

[...]

Il existe un devoir moral général de refuser l'utilisation de produits médicaux, y compris certains vaccins, qui sont produits à partir de lignées de cellules humaines issues d'avortements directs.

L'utilisation de ces vaccins n'est autorisée que dans certaines conditions précises en fonction de chaque cas, sur la base d'un jugement de conscience.

Voir Académie pontificale pour la vie, « Réflexions morales sur les vaccins préparés à partir de cellules provenant de fœtus humains avortés », le 9 juin 2005; Congrégation pour la doctrine de la foi, Instruction Dignitas personae, 2008, nos 34 et 35; Congrégation pour la doctrine de la foi, « Note sur la moralité de l'utilisation de certains vaccins anti-Covid-19 », nos 1 à 3. Lorsqu'il existe une raison suffisamment sérieuse d'utiliser le produit et qu'il n'existe aucune autre solution de rechange raisonnable, l'Église catholique enseigne qu'il peut être permis d'utiliser le produit d'origine immorale sous réserve. Quoi qu'il en soit, que le produit soit utilisé ou non, l'Église catholique enseigne que tous doivent faire connaître leur désaccord et demander le développement de produits égaux ou meilleurs utilisant du matériel biologique qui ne provient pas d'avortements.

La différence entre les médicaments courants et le vaccin contre la COVID est que pour les médicaments courants comme les lignées de cellules fœtales avortées à l'aide d'aspirine n'ont jamais été nécessaires pour leur développement à l'origine. Ce n'est que plus tard qu'ils ont commencé à les utiliser aux fins des essais en matière de contrôle de la qualité. Il n'existe aucune équivalence morale.

Le fait d'assujettir mon corps à des substances tellement impures souillerait mon corps. J'aimerais garder mon sang pur et ma conscience tranquille, conformément aux enseignements religieux. Un vaccin que j'ai jugé inutile sur la base des enseignements de l'Église en matière de moralité, de proportionnalité thérapeutique et de la manière dont il a été produit, étudié ou mis à l'essai à partir de lignées de cellules fœtales abandonnées. Selon les croyances religieuses, l'avortement constitue une faute. Les risques liés au vaccin dépassent de loin l'avantage dans ma situation personnelle, et c'est la raison pour laquelle je ne peux pas être vacciné.

[...]

[38] M. Bedirian a joint deux documents à ce courriel. La première est une lettre datée du 6 octobre 2021. Même si le nom de M. Bedirian figure au bas de la lettre et

que celle-ci commence par expliquer la raison pour laquelle les catholiques [traduction] « dont je fais partie » peuvent refuser certains vaccins, il la qualifie dans son courriel de [traduction] « lettre de l'archevêque ». La lettre est une copie d'un modèle de lettre disponible en ligne par l'entremise d'un organisme appelé Centre national catholique de bioéthique. La deuxième pièce jointe est une lettre d'un pasteur déclarant que M. Bedirian est un catholique baptisé et que sa demande, qui est une exemption religieuse à la *Politique sur la vaccination* au motif des lignées cellulaires fœtales issues d'avortements, est [traduction] « [...] conforme aux enseignements de la religion catholique en ce qui concerne de tels dilemmes moraux ».

[39] Le 2 décembre 2021, un gestionnaire a répondu au courriel de M. Bedirian pour lui dire que ces nouveaux renseignements avaient été soumis au « comité » aux fins d'examen. Ce renvoi à un comité était effectué à un comité de cadres supérieurs (et un avocat) d'Affaires mondiales Canada chargé d'examiner des demandes comme celle-ci, appelé le [traduction] « Comité principal d'examen et de vérification de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 ».

[40] Le 3 décembre 2021, M. Bedirian a déposé son grief à l'encontre de la décision rejetant sa demande de mesures d'adaptation.

[41] Le 10 décembre 2021, l'employeur a répondu au courriel de M. Bedirian du 1^{er} décembre 2021, rejetant sa demande de mesures d'adaptation. M. Bedirian a demandé une explication détaillée. L'employeur a répondu en indiquant l'identité des membres du comité, mais sans fournir d'autres explications sur sa décision.

[42] Le 22 décembre 2021, M. Bedirian a envoyé un autre courriel à un gestionnaire d'Affaires mondiales Canada, affirmant que tous les vaccins contrevenaient à ses croyances religieuses parce que : [traduction] « Les vaccins constituent une tentative de l'homme ou de la femme de corriger les erreurs de Dieu. Ils laissent entendre que Dieu est imparfait, mais il n'est pas imparfait, puisque Dieu est parfait ». L'employeur a informé M. Bedirian que le comité ne tiendrait pas compte de ces nouveaux renseignements, mais qu'il pourrait les utiliser plutôt dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

[43] Dans toute sa correspondance, M. Bedirian ne mentionne jamais qu'il est un catholique pratiquant. Il n'a jamais déclaré qu'il fréquente l'église de la paroisse dont il a obtenu la lettre qu'il a jointe à son courriel du 1^{er} décembre 2021, et cette lettre ne

mentionne pas que M. Bedirian est paroissien ou qu'il a déjà fréquenté cette église. La demande initiale de mesures d'adaptation de M. Bedirian indique qu'il a fréquenté l'église lorsqu'il était enfant et pour des occasions spéciales, mais qu'il a cessé de fréquenter l'église. Sa prétendue [traduction] « lettre de l'archevêque » indique qu'il est un catholique **baptisé** et non un catholique **pratiquant**. M. Bedirian n'a présenté aucun élément de preuve quant à la façon dont la religion a par ailleurs touché sa vie, grâce à la prière, il a libéré sa conscience coupable de quelque chose qu'il a fait dans sa vie et dont il n'était pas fier.

[44] Enfin, M. Bedirian est devenu entièrement vacciné avant d'être mis en congé non payé. Il explique qu'il a [traduction] « [...] éprouvé un immense regret et une grande culpabilité à l'idée d'être vacciné ». Il affirme également qu'il a été vacciné parce qu'il n'avait pas les moyens d'être en congé non payé parce qu'il avait perdu des dépôts en 2020 lors d'un mariage qui a été annulé en raison de la COVID-19. Il affirme également qu'il a acheté une maison pendant la pandémie qui coûtait de l'argent et qu'il subvenait aux besoins des parents de sa conjointe.

Partie IV : Questions en litige

[45] Après avoir lu attentivement la demande de mesures d'adaptation de M. Bedirian, elle soulève quatre raisons pour lesquelles il a refusé, à l'origine, de se faire vacciner. Selon la première, il est tenu, sur le plan religieux, de suivre sa conscience et qu'il serait donc contraire à sa religion de se faire vacciner s'il ne le souhaite pas (ce que j'appellerai le point « conscience »). Selon la deuxième, il doit traiter son corps comme le temple du Saint-Esprit de Dieu (ce que j'appellerai le point « temple »). La troisième concerne l'utilisation de lignées cellulaires fœtales dans le développement du vaccin contre la COVID-19 (ce que j'appellerai le point « lignée cellulaire fœtale »). Selon la quatrième, tous les vaccins violent sa religion parce qu'ils laissent entendre que Dieu est imparfait (ce que j'appellerai le point « imperfection »).

[46] Après avoir lu les arguments des parties, ainsi que les éléments de preuve de M. Bedirian, le présent grief soulève les questions suivantes :

- 1) Quelle est l'incidence du fait que M. Bedirian a été vacciné?
- 2) Puis-je tenir compte des points soulevés par M. Bedirian après le 12 novembre 2021?

- 3) Parmi les points soulevés par M. Bedirian, lesquels ont un lien avec la religion?
- 4) En ce qui concerne les points opportuns qui ont un lien avec la religion, M. Bedirian a-t-il démontré la sincérité de ses croyances religieuses?

[47] J'examinerai chacune des questions à tour de rôle. Comme je l'ai déjà mentionné, les parties ont choisi le présent grief parmi un groupe plus vaste de griefs afin d'obtenir des lignes directrices de la Commission sur les cas de mesures d'adaptation pour des motifs religieux en général. Par conséquent, je vais répondre à chacune de ces questions malgré le fait que ma réponse à certaines peut rendre les autres théoriques.

Partie VI : Question en litige n° 1 : Quelle est l'incidence du fait que M. Bedirian a été vacciné?

[48] Le fait que M. Bedirian a été vacciné ne permet pas de régler le présent grief, mais il est pertinent pour évaluer la sincérité de ses croyances alléguées.

[49] M. Bedirian a été vacciné avant d'être mis en congé non payé. Par conséquent, il ne demande pas le remboursement d'une perte de revenu, mais plutôt le remboursement de certains traitements psychologiques qu'il a subis pour composer avec le stress causé par cette situation, ainsi que des dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 53(2)e) et le paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[50] Les parties n'ont fourni aucun cas où un employé a demandé une exemption pour un motif religieux à la vaccination, puis il s'est quand même fait vacciner. Pour autant que je sache, il s'agit de la première fois qu'on demande à un tribunal de trancher un cas où un employé a demandé une exemption à une règle pour des motifs religieux, mais qui a quand même suivi la règle.

[51] La décision la plus près de cette question est celle de *Pickering/Flowers*. Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'en plus d'une objection religieuse à se faire vacciner, il avait une objection religieuse à porter un masque. Toutefois, afin de préserver son emploi, il a quand même porté un masque. Dans ce cas, l'arbitre de grief a conclu que le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a porté un masque était pertinent [traduction] « [...] dans le seul but d'évaluer la sincérité », mais qu'en fin de compte, cela [traduction] « [...] ne remettait pas sérieusement en question la sincérité de ses croyances » au sujet du vaccin (au paragraphe 64).

[52] L'employeur n'a pas fait valoir que le fait que M. Bedirian a été vacciné permet de trancher entièrement le présent cas. À mon avis, c'est à bon droit qu'il ne l'a pas fait. Je tire une conclusion semblable à celle tirée dans *BC Rapid Transit*, où un arbitre de grief a refusé de fonder sa décision sur le fait que l'employé avait violé les principes de ses croyances religieuses dans le passé, en déclarant ce qui suit au paragraphe 82 :

[Traduction]

82. En suivant l'enquête qu'il a suivie, l'employeur a effectivement demandé quelles autres croyances religieuses le fonctionnaire s'estimant lésé avait, puis a cherché à obtenir de nombreux éléments de preuve pour conclure qu'il avait déjà violé un autre principe de sa croyance. L'avocate du syndicat a proposé une bonne analogie. Elle a dit que l'enquête de l'employeur était semblable à demander à un catholique s'il avait déjà péché et ensuite conclure que s'il l'avait fait, il ne devait pas être catholique.

[53] Ma conclusion dans le présent cas est semblable. Le fait que M. Bedirian s'est fait vacciner ne permet pas de trancher entièrement le présent grief. Le fait de se faire vacciner peut seulement signifier qu'il a agi contrairement à ses croyances religieuses sincères, et non qu'il n'a jamais eu ces croyances au départ.

[54] En plus d'établir qu'une croyance a un lien avec la religion et qu'elle est sincère, le fonctionnaire doit démontrer que la disposition contestée entrave d'une manière plus que négligeable ou insignifiante ses croyances religieuses. J'ai également examiné la question de savoir si le fait que M. Bedirian a été vacciné signifie que la *Politique sur la vaccination* entravait d'une manière plus que négligeable ou insignifiante ses croyances religieuses. J'ai conclu par la négative. Comme l'arbitre de grief l'a déclaré dans *BC Rapid Transit*, l'entrave peut tout de même être importante parce que [traduction] « [l]a politique de l'employeur exige qu'il viole ses croyances religieuses sincères en se faisant vacciner ou en se faisant licencier et en subissant les conséquences qui en découlent ». Le fait de devoir faire ce choix constitue une entrave non négligeable des croyances religieuses, peu importe le choix fait.

[55] Néanmoins, le fait qu'il a été vacciné est pertinent pour évaluer sa sincérité, comme il en était ainsi dans le cas concernant le port du masque dans *Pickering/Flowers*. De plus, dans *Toronto/Mounsey*, l'arbitre de grief a déclaré que [traduction] « [...] ma conclusion quant à la sincérité du fonctionnaire s'estimant lésé est renforcée par le fait qu'il a finalement décidé de mettre fin à son emploi, avec toutes les conséquences négatives qui en découlent, plutôt que de se faire vacciner ».

L'inverse est également vrai : le fait qu'un employé choisisse la vaccination avant de prendre un congé non payé (une conséquence moindre qu'un licenciement) affaiblit sa prétention selon laquelle sa croyance est sincère.

[56] Le fonctionnaire a expliqué qu'il s'était fait vacciner parce qu'il ne voulait pas ne pas être payé. Les éléments de preuve du fonctionnaire à ce sujet ne révèlent aucune situation financière particulière qui l'a amené à prendre cette décision. Selon ses éléments de preuve, il a perdu un dépôt relatif à un mariage en 2020, environ deux ans avant de devoir prendre un congé non payé. Il a également acheté une nouvelle maison, mais la plupart des employés ont des frais de logement (loyers ou remboursements de prêts hypothécaires). Il dit également qu'il subvenait aux besoins des parents de sa conjointe, mais il ne précise pas le montant ni la raison de cette aide, et la plupart des employés ont une certaine responsabilité financière envers un membre de la famille. Une période de congé non payé est importante pour tout employé; je ne dispose d'aucun élément de preuve selon laquelle elle était plus importante pour M. Bedirian que pour les centaines d'employés qui ont pris un congé non payé plutôt que de se faire vacciner.

[57] M. Bedirian soutient que sa situation est analogue à celle d'un employeur qui refuse de fournir de l'équipement à un employé à titre de mesure d'adaptation, alors que l'employé obtient son propre équipement, et que cela [traduction] « [...] ne change rien à la question pertinente, soit celle de savoir si le refus était discriminatoire ». Respectueusement, l'analogie est inappropriée. Dans ce cas hypothétique, l'équipement est nécessaire au titre de mesure d'adaptation à l'égard d'une incapacité. La question ne consiste pas à savoir si le fait de priver l'employé d'équipement est discriminatoire. La question compte trois volets : L'employé a-t-il une incapacité? La façon dont le lieu de travail est organisé a-t-elle un effet négatif sur l'employé en raison de cette incapacité? L'employeur a-t-il pris des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé au point de subir une contrainte excessive étant donné qu'il n'a pas fourni l'équipement? L'équipement n'est pertinent qu'au stade de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du cas. Dans le présent grief, je me préoccupe uniquement de la première étape, soit la question de savoir s'il existe une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la religion?

[58] En conclusion, le fait que M. Bedirian a choisi de se faire vacciner plutôt que de prendre un congé non payé ne permet pas de trancher entièrement le présent grief.

Toutefois, il constitue un facteur dont j'ai tenu compte pour évaluer la sincérité de sa croyance plus loin dans la présente décision.

Partie VII : Question en litige n° 2 : Puis-je tenir compte des points soulevés par M. Bedirian après le 12 novembre 2021?

[59] Tous les arguments religieux présentés par M. Bedirian jusqu'au 22 décembre 2021 inclusivement ont été présentés dans les délais impartis.

[60] La sincérité de la croyance d'un employé doit être évaluée au moment où il a présenté sa demande et non en fonction des renseignements supplémentaires fournis à l'audience; voir *Wilfrid Laurier*, au par. 84; et *Halifax*, au par. 134. Les deux parties acceptent ce principe; toutefois, elles ne s'entendent pas sur le moment où il faut fixer la date limite relative au dépôt des éléments de preuve. L'employeur soutient que le dépôt des éléments de preuve devrait prendre fin le 12 novembre 2021, date à laquelle M. Bedirian a répondu aux questions posées par la direction au sujet de sa demande initiale de mesures d'adaptation. M. Bedirian fait valoir que je peux prendre en considération tous les éléments de preuve dans le présent cas, y compris son courriel du 22 décembre 2021.

[61] Je suis d'accord avec M. Bedirian pour dire que je peux tenir compte de tous les renseignements qu'il a fournis à la direction, jusqu'à la date de son courriel du 22 décembre 2021, y compris ce dernier.

[62] *Wilfrid Laurier* concernait deux fonctionnaires s'estimant lésées. Ils ont tous les deux demandé une exemption pour un motif religieux d'une politique sur la vaccination contre la COVID-19. Une fonctionnaire s'estimant lésée (nommée Pinksen) a présenté une demande le 10 septembre 2021, et son employeur a rejeté sa demande le 22 septembre 2021. Elle a ensuite présenté une nouvelle demande et fourni des renseignements supplémentaires le 21 octobre 2021. Sa demande a tout de même été refusée. Elle a ensuite été invitée à rencontrer la direction le 12 novembre 2021 afin de fournir des renseignements supplémentaires, ce qu'elle a fait. Enfin, en arbitrage, elle a fourni une lettre datée du 10 mai 2022 du directeur de l'école chrétienne que fréquentent ses enfants. La deuxième fonctionnaire s'estimant lésée (nommée Lemon) a présenté une demande le 28 octobre 2021, et son employeur a rejeté sa demande le 12 novembre 2021. Le matin de l'audience d'arbitrage, elle a envoyé à son syndicat un

document de huit pages expliquant ses croyances religieuses, qui a été déposé en preuve à l'audience.

[63] L'arbitre de grief dans *Wilfrid Laurier* a accepté tous les éléments de preuve des fonctionnaires s'estimant lésées, sauf ceux préparés en 2022, en affirmant ce qui suit au paragraphe 84 :

[Traduction]

84. Pour décrire les motifs religieux pour lesquelles les fonctionnaires s'estimant lésées ont refusé d'être vaccinées, je me suis uniquement appuyé sur les renseignements qu'elles ont fournis à l'université avant que leurs demandes d'exemption pour un motif religieux ne soient rejetées, ainsi leur témoignage respectif concernant ces renseignements. À l'exception de certains renseignements biographiques, je ne me suis pas appuyé sur le courriel de Lemon du 27 juillet 2022 ni sur le témoignage qui y est afférent pour étayer sa demande d'exemption, car il a été déposé trop tard. De même, je ne me suis pas appuyé sur la lettre datée du 10 mai 2022 du directeur de l'école chrétienne que fréquentent ses enfants et fournie par Pinksen.

[64] L'arbitre de grief dans *Halifax* a appliqué une approche semblable. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé une mesure d'adaptation le 10 novembre 2021 et l'employeur a rejeté la demande le 15 novembre 2021. La fonctionnaire s'estimant lésée a fourni des renseignements supplémentaires le 18 novembre 2021 et l'employeur a rejeté la demande de nouveau le 7 décembre 2021. La fonctionnaire s'estimant lésée a fourni des renseignements supplémentaires après avoir été mise en congé non payé le 4 janvier 2022, et l'employeur a écrit le 28 janvier 2022 pour confirmer que les renseignements supplémentaires ne l'avaient pas fait changer d'avis. L'arbitre de grief a accepté tous ces éléments de preuve, en déclarant ce qui suit au par. 134 :

[Traduction]

[134] Afin de déterminer si l'employeur a appliqué la Politique de façon inappropriée lorsqu'il a rejeté la demande d'exemption de la fonctionnaire s'estimant lésée au motif de la liberté de religion, j'accepte le fait que le moment pertinent sur lequel fonder cette évaluation est le moment où l'employeur a décidé de rejeter la demande, soit en novembre 2021, puis en janvier 2022, dates auxquelles la fonctionnaire s'estimant lésée a eu une autre occasion d'étayer sa demande.

[65] L'arbitre de grief a rendu des décisions semblables dans *Pickering/Posteraro*, au par. 32, et *Pickering/Hepp*, aux par. 51 et 58. L'arbitre de grief a refusé d'admettre de nouveaux documents fournis pour la première fois dans un résumé des dépositions aux fins d'utilisation à l'arbitrage.

[66] Le fait de suivre une approche semblable dans le présent cas signifie que j'accepte tous les éléments de preuve de 2021. Au cours de la période allant jusqu'au 22 décembre 2021, la possibilité d'obtenir une mesure d'adaptation était toujours en jeu. La direction a indiqué expressément qu'elle avait fourni au comité le courriel de M. Bedirian du 1^{er} décembre 2021, et que le comité avait en fait examiné ces renseignements avant de prendre sa décision le 10 décembre 2021. En ce qui concerne le courriel du 22 décembre 2021, il avait été informé expressément qu'il pouvait utiliser ces renseignements dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et que le comité [traduction] « **pourrait** ne plus être disponible » [je mets en évidence] et qu'il ne devait pas communiquer personnellement avec les membres du comité, et non pas que le comité avait cessé d'examiner entièrement sa demande.

[67] Le fonctionnaire n'a pas tenté d'ajouter ou de compléter ces renseignements lorsqu'il a déposé son affidavit à l'arbitrage. S'il l'avait fait, je n'aurais pas tenu compte de nouveaux renseignements.

[68] Enfin, même si les renseignements sont admissibles et que j'en tiendrai compte, je peux tout de même examiner la question de savoir si la nature changeante de sa demande a une incidence sur sa sincérité.

Partie VIII : Question en litige n° 3 : Parmi les points soulevés par M. Bedirian, lesquels ont un lien avec la religion?

A. La demande fondée sur l'objection de conscience au vaccin n'a aucun lien avec la religion

[69] Dans sa première demande de mesure d'adaptation pour un motif religieux en vertu de la *Politique sur la vaccination* et son courriel de suivi le 10 novembre 2021, M. Bedirian a affirmé qu'il ne pouvait pas être vacciné parce qu'il avait une objection morale à ce qu'il soit vacciné. Elle a déclaré ce qui suit : [traduction] « En tant que catholique, on me dit de suivre ma conscience pour être moral », [traduction] « [...] je ne peux pas me faire vacciner parce que le vaccin contre la COVID-19 porte atteinte à ma conscience tirant sa source des enseignements religieux » et [traduction] « Mon

éducation catholique par l'intermédiaire de l'Église, de la Bible et de Dieu m'a appris ce qu'est la conscience morale et comment les croyants doivent agir en fonction de leur conscience. » M. Bedirian a également cité des versets de la Bible sur la conscience.

[70] J'ai conclu que l'objection de M. Bedirian fondée sur la conscience au vaccin contre la COVID-19 n'a aucun lien avec la religion. Son argument équivaut à ce qui suit : Je m'oppose au vaccin en fonction de ma conscience (pour des raisons que je n'explique pas) et les catholiques sont censés suivre leur conscience; mon objection est donc d'ordre religieux.

[71] Les arbitres de griefs ont systématiquement rejeté des arguments semblables présentés par d'autres employés. L'arbitre de grief dans *Pickering/Flowers* a conclu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

14. [...] [S]i la conscience du fonctionnaire s'estimant lésé était acceptée comme une croyance, elle pourrait donner lieu à une demande d'exemption pour un motif « religieux » pour tout ce que la ville exige de lui en tant qu'employeur, sans que la ville n'ait de véritable défi à relever, sauf pour des motifs de contrainte excessive. Par exemple, si le fonctionnaire s'estimant lésé affirme que sa conscience ne lui permet pas de faire des heures supplémentaires, il peut prétendre que l'obligation de faire des heures supplémentaires est contraire à ses croyances et l'employeur se trouve dans une position difficile [...]

[...]

[72] Dans le présent cas, l'arbitre de grief a finalement confirmé le grief parce que le fonctionnaire avait d'autres motifs religieux de refuser d'être vacciné.

[73] La fonctionnaire s'estimant lésée dans *Halifax* a fait une allégation semblable, en utilisant l'expression [traduction] « tranquillité d'esprit » plutôt que « conscience » et en déclarant qu'une fois qu'elle a pris sa décision à l'égard d'un sujet, elle était tenue, sur le plan religieux, de maintenir cette croyance. L'arbitre de grief a rejeté cet argument et rejeté le grief en affirmant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[184] Je n'accepte pas que l'objection au vaccin fondée sur le fait qu'il ne procure pas la tranquillité d'esprit à la fonctionnaire

s'estimant lésée soit une croyance protégée [...] Un examen du témoignage de la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet de sa prise de décision concernant sa santé peut se résumer ainsi : la fonctionnaire s'estimant lésée évite de prendre des médicaments ou des vaccins qu'elle considère comme dangereux, inefficaces ou expérimentaux, selon les données scientifiques disponibles, parce qu'elle ne serait pas en paix si elle prenait de tels médicaments ou de tels vaccins. Une fois qu'elle a pris ces décisions, c'est un péché d'agir contre celles-ci. Parce qu'elle croit avoir un système immunitaire complexe qui est protégé par le Saint-Esprit, elle croit également que le vaccin ne serait pas nécessaire pour la protéger contre la COVID-19. Ces éléments de preuve ne me convainquent pas que ses croyances signifient qu'elle ne peut pas se faire vacciner comme l'exige la Politique.

[185] La croyance prétendument enfreinte par la Politique doit tirer sa source de la religion, telle que définie par la Cour suprême du Canada. En l'espèce, la croyance de la fonctionnaire s'estimant lésée au sujet du vaccin tire sa source des croyances séculières et sociales [...]

[...]

[187] [...] Sa croyance est personnelle et fondée sur des facteurs séculaires. Si la fonctionnaire s'estimant lésée décidait que la science disponible justifiait sa décision de se faire vacciner, cette décision serait également protégée, selon ses croyances. En effet, d'après les éléments de preuve dont je dispose, tout ce que la fonctionnaire s'estimant lésée juge bon de décider serait protégé par sa liberté de religion, pourvu qu'elle soit en paix à cet égard.

[...]

[74] Le fonctionnaire s'estimant lésé dans *Halifax* a cité un des mêmes versets de la Bible que M. Bedirian dans le présent cas, mais l'arbitre de grief a tout de même conclu que l'objection était séculaire et non religieuse.

[75] Dans *Vaughan*, l'arbitre de grief a également rejeté une allégation semblable en déclarant également ce qui suit :

[Traduction]

[...]

27. [...] La croyance de la fonctionnaire s'estimant lésée est essentiellement une croyance que Dieu soutient toutes les mesures qu'elle juge importantes et justifiées. Si cela suffisait pour justifier une demande d'exemption, alors un fonctionnaire s'estimant lésé aurait droit à une exemption fondée sur des croyances pour tout ce qu'un fonctionnaire s'estimant lésé s'opposait à faire, puisque Dieu ne voudrait pas qu'elle fasse quoi que ce soit qu'elle s'opposait à faire, pourvu qu'elle croie sincèrement en ses actes. Une telle

croyance ne suffit pas à elle seule à accorder une exemption à la fonctionnaire s'estimant lésée. Il doit également y avoir un lien avec un ensemble de croyances primordiales. Une simple croyance que Dieu soutient les actions d'une personne n'est pas suffisante.

[...]

[76] Je suis d'accord avec ces cas pour dire que ce genre d'argument circulaire ne suffit pas. La première demande de M. Bedirian ne démontre pas un lien entre sa religion et la raison pour laquelle il ne voulait pas se faire vacciner. Sa demande indiquait seulement que sa conscience ne lui permettait pas de se faire vacciner et que sa religion lui disait de suivre sa conscience. Cela ne suffit pas. Il faudrait que M. Bedirian démontre que ses croyances religieuses ne lui permettent pas de se faire vacciner – et non pas que sa « conscience » lui disait de ne pas le faire.

[77] M. Bedirian a soutenu dans ses arguments en réponse que par « conscience », il voulait dire « conscience religieuse ». Je ne suis pas de cet avis. Sa déclaration selon laquelle le fait de se faire vacciner [traduction] « [...] va à l'encontre de ma conscience tirant sa source des enseignements religieux ou est en contradiction ceux-ci » (qu'il a faite le 12 novembre 2021), lorsqu'elle est lue dans le contexte de ses autres déclarations, concerne clairement le fait que sa religion lui dit de suivre sa conscience. M. Bedirian peut avoir des raisons séculaires ou d'autres raisons personnelles de ne pas se faire vacciner; le fait qu'il a une croyance religieuse selon laquelle il devrait suivre sa conscience n'est pas suffisant pour créer un lien entre ses raisons de ne pas être vacciné et sa religion.

[78] À cette fin, je me suis également appuyé sur la décision rendue dans *Oulds*. Dans ce cas, une employée a déclaré qu'elle ne voulait pas se faire vacciner et que sa conscience faisait partie de son lien avec le Créateur. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a conclu que cela n'était pas suffisant pour créer un lien avec une croyance religieuse. Au paragraphe 18, il a conclu qu'il existe un lien entre une croyance et une religion exige un [traduction] « élément systémique fondamental » et que le simple fait d'affirmer que le fait d'avoir pris une décision au moyen de la prière ou de la méditation ne comporte pas l'élément systémique requis pour créer un lien entre une décision et une croyance religieuse. L'allégation de M. Bedirian dans le présent grief présente le même vice : il n'a pas établi de lien entre sa raison consciencieuse de ne pas vouloir se faire vacciner et une religion globale.

B. Les lignées cellulaires fœtales, le corps en tant que temple et la perfection de la création ont un lien avec la religion

[79] Dans son courriel du 12 novembre 2021, M. Bedirian a déclaré que son corps est un temple du Saint-Esprit. Même s'il n'affirme pas expressément que le fait de se faire vacciner contreviendrait à cette croyance, je crois qu'il est assez implicite par son courriel de cette date. Dans la mesure où il s'agit simplement d'une autre façon d'exprimer le point de conscience, il n'existe aucun lien avec la religion; toutefois, dans la mesure où il s'agit d'un point différent, d'autres arbitres de grief ont accepté qu'il existe un lien entre cette croyance et la religion (voir *Pickering/Flowers*, au par. 50; et *Wilfrid Laurier*, aux paragraphes 83 et 87).

[80] Dans son courriel du 2 décembre 2021, M. Bedirian a déclaré qu'il s'opposait à se faire vacciner parce qu'il utilisait des lignées de cellules fœtales dans la production, les tests de dépistage ou la recherche de ces vaccins.

[81] Il existe un large consensus selon lequel la préoccupation d'un employé au sujet de l'utilisation de cellules fœtales dans le développement de vaccins peut équivaloir à une croyance ou à une pratique ayant un lien avec la religion lorsque la croyance religieuse de l'employé interdit également l'avortement; voir *Pickering/Posterano*, au par. 49; *Sudbury Health District*, au par. 48; *Island Health n° 1*, au par. 84; *Island Health n° 2*, au par. 84; *Wilfrid Laurier*, au par. 82; *Toronto/De Castro*, au par. 64; et *Pickering/Flowers*, au par. 49. L'employeur ne conteste pas cela dans le présent cas. L'employeur affirme plutôt que le point de cellule fœtale de M. Bedirian était tardif et peu sincère. Comme je l'ai indiqué plus tôt, il n'était pas tardif; je reviendrai plus tard sur la question de sa sincérité.

[82] Dans son courriel du 22 décembre 2021, M. Bedirian a déclaré qu'il ne pouvait pas se faire vacciner parce que les vaccins s'infiltreraient dans son corps, ce qui est la création de Dieu. Les arbitres de grief ont accepté que ce type d'allégation puisse avoir un lien suffisant avec la religion dans *Nova Scotia Nurses*, au par. 67; *Toronto/Mounsey*, au par. 81; et *Wilfrid Laurier*, aux par. 83 et 101). L'employeur ne conteste pas cela dans le présent cas. L'employeur affirme plutôt que l'argument de M. Bedirian selon lequel les vaccins nuisaient à la perfection de la création de Dieu était tardif et peu sincère. Comme je l'ai déclaré plus tôt, il n'était pas tardif; je reviendrai plus tard sur la question de sa sincérité.

Partie IX : Question en litige n° 4 : M. Bedirian a-t-il démontré la sincérité de ses croyances religieuses?**A. Comment évaluer la sincérité**

[83] Comme je l'ai déjà mentionné, une fois qu'un demandeur a démontré l'existence d'un lien entre sa religion et le comportement en question, il doit également démontrer qu'il a des croyances religieuses sincères. Dans *Amselem*, la majorité de la Cour suprême du Canada a décrit la sincérité des croyances religieuses comme suit :

[Traduction]

[...]

53 L'évaluation de la sincérité d'une croyance est une question de fait qui repose sur une liste non exhaustive de critères, notamment la crédibilité du témoignage du demandeur (voir Woehrling, précitée, à la p. 394), ainsi qu'une analyse de la question de savoir si la croyance alléguée est conforme avec les pratiques religieuses courantes de celui-ci [...]

[...]

[84] Dans le présent cas, j'ai mis l'accent sur le deuxième aspect, à savoir si la croyance alléguée est compatible avec les autres pratiques religieuses actuelles de M. Bedirian.

[85] La cohérence entre la croyance alléguée et les autres pratiques religieuses actuelles constitue un élément essentiel du critère en raison de la nature de la religion. Comme l'a expliqué la majorité de la Cour suprême du Canada au paragraphe 39 de l'arrêt *Amselem*, « [...] religion s'entend typiquement d'un système particulier et **complet** de dogmes et de pratiques. » [je mets en évidence]. Pour donner un exemple tiré de ce cas, l'opposition à l'utilisation de lignées cellulaires fœtales dans la recherche ou le développement de médicaments fait partie de plusieurs systèmes complets de dogmes et de pratiques. Toutefois, il ne suffit pas pour M. Bedirian de démontrer cela; il doit également démontrer un système complet de dogmes et de pratiques qui comprend l'opposition à l'utilisation de lignées cellulaires fœtales dans la recherche ou le développement de médicaments.

[86] Un certain nombre de décisions arbitrales citées précédemment ont précisé le type de preuve qui satisfait (ou ne satisfait pas) à ce deuxième critère.

[87] Dans *CN Rail*, l'arbitre de grief a conclu que l'employé n'avait pas une croyance religieuse sincère pour deux raisons. En premier lieu, la position initiale de l'employé ne faisait pas mention de la religion et était plutôt axée sur des raisons séculaires pour refuser de se faire vacciner (y compris la contestation de l'existence d'une urgence de santé publique et le fait que le vaccin n'avait pas été éprouvé). En deuxième lieu, l'employé n'a fourni aucun renseignement sur ses pratiques religieuses actuelles, si ce n'est une suggestion dans le mémoire du syndicat selon laquelle il fréquentait l'église aussi souvent que possible. L'employé a fourni des éléments de preuve selon lesquels il fréquentait l'église lorsqu'il était jeune, mais il n'avait aucun élément de preuve d'activités religieuses actuelles. Comme l'arbitre de grief l'a souligné au paragraphe 111, [traduction] « L'exigence de sincérité permet de s'assurer qu'une personne ne peut pas simplement dire qu'elle est religieuse, puis présenter des motifs qui ont été acceptés dans d'autres décisions lorsqu'une exemption pour des motifs religieux a été accordée ».

[88] La similitude la plus frappante entre le présent cas et *CN Rail* est la lettre d'un pasteur. Comme M. Bedirian, l'employé dans *CN Rail* a fourni une lettre d'un pasteur indiquant qu'une exemption devrait lui être accordée. L'arbitre de grief a conclu au paragraphe 118 que cette lettre ne fournissait pas de renseignements sur les croyances religieuses actuelles de l'employé. La lettre du pasteur dans *CN Rail* indiquait au moins qu'elle provenait du pasteur de l'employé; comme je l'ai souligné précédemment, la lettre que M. Bedirian a incluse dans sa demande de mesures d'adaptation provient d'un pasteur, mais ni le pasteur ni M. Bedirian n'affirment qu'elle provient de son pasteur. Je comprends que les arguments écrits de M. Bedirian indiquent que la lettre provenait de son pasteur, mais il s'agit de la première fois qu'il l'indique. Je ne sais pas si ses arguments l'indiquaient de manière délibérée ou par insouciance, et en l'indiquant pour la première fois dans des arguments écrits, la prétention a été soustraite d'un contre-interrogatoire par l'employeur. De plus, même si j'acceptais ses arguments écrits en tant que preuve (ce que je ne fais pas), il serait trop tard pour le dire maintenant à la lumière de ce que j'ai dit plus tôt au sujet de l'exigence selon laquelle les éléments de preuve d'un fonctionnaire s'estimant lésé doivent se limiter à ceux fournis à l'employeur au moment de traitement de sa demande de mesures d'adaptation.

[89] Dans *Halifax*, l'arbitre de grief a également conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas une croyance religieuse sincère. La plupart des motifs de

l'arbitre de grief portaient sur l'absence d'un lien entre sa croyance et sa religion, comme je l'ai déjà mentionné. De plus, même si la fonctionnaire s'estimant lésée dans ce cas a déclaré (comme M. Bedirian l'a fait le 22 décembre 2021) qu'elle n'avait pas besoin d'être vaccinée pour des motifs religieux (dans son cas, parce qu'elle a une vie éternelle). Dans ce cas, l'arbitre de grief a conclu que sa croyance n'était pas sincère en partie parce qu'elle avait déjà été vaccinée contre la grippe, mais qu'elle refuserait de le faire de nouveau uniquement parce que le vaccin était inefficace, et non parce qu'il s'agissait d'un péché. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée avait également interrelié des motifs séculaires avec des motifs soi-disant religieux pour ne pas se faire vacciner.

[90] Dans *BC Safety Authority*, l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas sincère, pour deux raisons. En premier lieu, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé une exemption pour un motif religieux uniquement après s'en être vu refuser une exemption pour des motifs séculaires, puis après avoir tenté [traduction] « [...] de chercher quelque chose de précis qu'il pourrait fournir » pour justifier une exemption (au paragraphe 367). En deuxième lieu, l'arbitre de grief a comparé le cas du fonctionnaire s'estimant lésé à celui d'un autre employé qui a obtenu une exemption parce que cet employé [traduction] « [...] avait démontré qu'une pratique religieuse antérieure à la pandémie dans sa vie corroborait ses déclarations au sujet de ses croyances religieuses » (au paragraphe 366).

[91] Dans *Sudbury Health District*, l'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée était sincère parce qu'elle a fourni la preuve selon laquelle (au paragraphe 57) [traduction] « [...] sa foi a joué un rôle important dans sa vie et a motivé et guidé ses croyances et son comportement pendant de nombreuses années dans de nombreux aspects de sa vie », y compris le fait qu'elle était un membre actif de la communauté de la Messe latine (un sous-ensemble plus traditionnel et orthodoxe de l'Église catholique).

[92] Dans *Nova Scotia Nurses*, l'arbitre de grief a conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée croyait sincèrement qu'une injection du vaccin serait utilisée comme plateforme pour ce qui est appelé la [traduction] « Marque de la bête ». L'arbitre de grief a conclu que cette croyance était sincère en partie parce que la fonctionnaire s'estimant lésée avait soulevé immédiatement ses objections religieuses et les avait expliquées à la première occasion (dans ce cas-là, à une réunion concernant le grief à la

première étape). Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a également fourni des éléments de preuve de son engagement à perpétuité envers son église et de la façon dont elle a [traduction] « [...] vécu sa vie conformément à ce que sa foi l'appelle à faire [...] » (au paragraphe 66). Bien que l'arbitre ait autorisé le grief sur ce fondement, il a rejeté l'allégation subsidiaire de la fonctionnaire selon laquelle elle ne pouvait pas être vaccinée en raison d'une croyance religieuse selon laquelle un [traduction] « corps est un temple » parce que la façon dont elle avait pris d'autres décisions en matière de santé ne soutenait pas cette conclusion (au paragraphe 67).

[93] Dans *BC Rapid Transit*, l'arbitre de grief a conclu que les croyances religieuses du fonctionnaire s'estimant lésé étaient sincères en partie parce qu'il n'avait jamais été vacciné ou inoculé et que ses croyances religieuses étaient l'élément moteur d'une grande partie de sa vie (au paragraphe 68).

[94] Enfin, dans *Securitas*, l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas une croyance religieuse sincère l'empêchant de se faire vacciner. Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été baptisé à l'Église orthodoxe roumaine et se considérait comme un membre. Toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a fourni aucun élément de preuve selon lequel il était un membre actif de l'église, au sujet de quelles étaient les croyances ou les principes de cette église, ou s'il acceptait ces croyances ou principes.

[95] J'ai décidé de n'accorder aucun poids à *Securitas* dans le présent grief pour deux raisons. En premier lieu, les éléments de preuve dans le présent cas sont différents. M. Bedirian a fourni des éléments de preuve concernant les croyances ou les principes de la religion catholique romaine. Le paragraphe 51 de *Securitas* n'indique pas clairement le poids que l'arbitre de grief a accordé à l'absence d'éléments de preuve concernant les principes de l'Église orthodoxe roumaine. En deuxième lieu, l'arbitre de grief dans *Securitas* a cité à la fois les motifs de la majorité et ceux de la dissidence dans *Amselem*. La dissidence établit un fardeau plus élevé pour les demandeurs pour établir leurs croyances religieuses. L'arbitre de grief dans *Securitas* l'a fait de façon très préoccupante au paragraphe 68 de cette décision lorsqu'il a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas sincère (au deuxième passage cité d'*Amselem* dans ce paragraphe). Il n'est pas clair si l'arbitre de grief s'est fondé sur le critère de la majorité (croyance sincère) ou de la dissidence (croyance raisonnable) établi dans *Amselem*; par conséquent, j'ai décidé de n'accorder aucun poids à cette décision.

B. Évaluation de la sincérité dans le présent cas

[96] J'ai conclu que M. Bedirian n'a pas démontré qu'il a une croyance religieuse sincère qui l'a empêché de se faire vacciner. Je dis cela pour trois raisons.

[97] D'abord et avant tout, M. Bedirian n'a fourni aucun élément de preuve quant à la façon dont la religion a fait partie de sa vie, sauf de ne pas vouloir se faire vacciner. Aucun des éléments de preuve n'indique qu'il a fréquenté l'église depuis qu'il est enfant, sauf des occasions spéciales. Il n'a présenté aucun élément de preuve concernant une autre décision qu'il aurait prise dans sa vie et qui aurait été influencée par la religion. Il a déclaré dans son courriel du 12 novembre 2021 que sa [traduction] « relation avec Dieu s'est renforcée » au fil du temps, mais il ne fournit aucun élément de preuve ni même aucune indication quant à la façon dont cette relation avec Dieu s'est manifestée dans la façon dont il a vécu sa vie.

[98] Je comprends cela, comme l'a souligné l'arbitre de grief dans *Pickering/Posteraro*, au paragraphe 55 :

[Traduction]

55. La décision de la Cour suprême repose implicitement sur l'idée que la preuve de la sincérité de la croyance religieuse devrait être une question relativement simple et que la contestation de la sincérité sera généralement difficile. Cela s'explique par le fait que les croyances religieuses sont extrêmement personnelles. Le plaignant doit simplement décrire ses croyances de manière honnête, de préférence en donnant des détails sur le moment où la croyance a commencé et la mesure dans laquelle elle a été suivie de manière constante. Et, comme la Cour l'a déclaré, en s'appuyant sur la jurisprudence américaine, tout examen de la sincérité de la croyance devrait être « minimal » et ne pas être fondé sur des croyances antérieures [...]

[Je mets en évidence]

[99] Toutefois, même en utilisant cet examen [traduction] « minimal », M. Bedirian n'a pas décrit à quel moment sa croyance a commencé, à l'exception d'une vague référence au fait qu'il s'est fié à la foi pour surmonter sa culpabilité à l'égard d'un événement de sa vie personnelle ou à quel point cette croyance a été suivie de manière constante. Pour répéter ce que j'ai déjà dit, M. Bedirian n'a jamais mentionné qu'il est un catholique pratiquant. Il n'a jamais déclaré qu'il fréquente l'église de la paroisse dont il a obtenu la lettre du pasteur et cette lettre ne mentionne pas que M. Bedirian est paroissien ou qu'il a déjà fréquenté cette église. La demande initiale de mesures

d'adaptation de M. Bedirian indique qu'il a fréquenté l'église lorsqu'il était enfant et pour des occasions spéciales, mais qu'il a cessé de fréquenter l'église. Sa prétendue [traduction] « lettre de l'archevêque » indique qu'il est un catholique **baptisé** et non un catholique **pratiquant**. M. Bedirian n'a présenté aucun élément de preuve quant à la façon dont la religion a par ailleurs touché sa vie, grâce à la prière, il a libéré sa conscience coupable de quelque chose qu'il a fait dans sa vie et dont il n'était pas fier.

[100] En deuxième lieu, ses éléments de preuve concernant ses croyances religieuses étaient incohérents. Le 12 novembre 2021, M. Bedirian a écrit ce qui suit : [traduction] « Je ne me fais pas vacciner tous les ans contre la grippe parce que je ne suis pas à risque et, par conséquent, j'estime que ce n'est pas nécessaire. » Toutefois, le 22 décembre 2021, après le refus de sa demande de mesures d'adaptation, il a modifié ses éléments de preuve et a déclaré que **tous** les vaccins contredisaient ses croyances religieuses. Il ne s'agissait pas d'un changement mineur dans la façon dont il décrivait ses croyances religieuses; il s'agissait d'une justification entièrement différente.

[101] De plus, il n'a fait référence aux lignées cellulaires fœtales qu'une seule fois (le 1^{er} décembre 2021) et seulement après le rejet de sa demande initiale de mesures d'adaptation. Comme je l'ai mentionné antérieurement, le moment auquel cette référence a été faite n'est pas déterminant en ce sens qu'il était trop tard pour que je puisse en tenir compte, mais le moment auquel cette référence a été faite constitue un facteur dans l'évaluation de la sincérité de la croyance de M. Bedirian. Dans ses arguments écrits, M. Bedirian a accordé beaucoup de poids à cet aspect de sa demande de mesures d'adaptation, mais il s'agissait que d'une petite partie de sa demande. De plus, même ce courriel du 1^{er} décembre 2021 indique que [traduction] « l'avortement constitue une faute selon les croyances religieuses », sans préciser en quoi cette croyance est sa croyance ou est compatible avec l'une ou l'autre de ses autres croyances religieuses ou pratiques religieuses actuelles. Dans ses arguments en réponse, M. Bedirian affirme que ses déclarations antérieures étaient ses croyances religieuses personnelles; toutefois, cela ne concorde pas avec ces déclarations antérieures ni avec l'absence d'éléments de preuve concernant d'autres croyances ou pratiques religieuses. En ce qui concerne ses propres croyances, il n'affirme qu'il estime que le vaccin n'est pas nécessaire.

[102] En troisième lieu, M. Bedirian a choisi de se faire vacciner avant d'être mis en congé non payé. Comme je l'ai mentionné antérieurement, il s'agit d'un facteur qui milite contre la sincérité de sa croyance.

[103] L'employeur soutient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Les fonctionnaires s'estimant lésés dans ces cas [dans lesquels les arbitres de griefs ont accueilli les griefs] sont tous différents du fonctionnaire dans le présent cas. Il n'a fourni aucun détail sur ses croyances ou pratiques religieuses actuelles, n'a fait aucune référence aux cellules souches fœtales qu'après que sa demande a été refusée, sans préciser le lien avec ses croyances religieuses sincères, et n'a accepté aucune conséquence négative au lieu de se faire vacciner.*

[...]

[104] Je suis d'accord, sauf que je considère que la culpabilité ressentie par le fonctionnaire pour s'être fait vacciner constitue une conséquence négative d'avoir procédé à la vaccination. Avec cette mise en garde, les arguments de l'employeur résument les raisons pour lesquelles j'ai conclu que le fonctionnaire n'a pas démontré la sincérité de sa croyance religieuse.

[105] M. Bedirian soutient que l'employeur ne l'a jamais interrogé au sujet de ces questions et que, par conséquent, il ne devrait pas pouvoir invoquer des lacunes en matière de renseignements dans le présent cas. Je ne suis pas du même avis pour deux raisons.

[106] En premier lieu, il incombe à M. Bedirian, comme à tous les fonctionnaires s'estimant lésés, d'établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur la religion; voir *Amselem*, au paragraphe 56, [traduction] « [...] la personne qui présente un argument fondé sur cette liberté [de religion] doit démontrer [...] que sa croyance est sincère »; *Wilfred Laurier*, au paragraphe 8; et *CN Rail*, au paragraphe 91 (qui cite le paragraphe 56 d'*Amselem*). Cela est conforme au principe selon lequel les plaignants doivent établir une preuve *prima facie* de discrimination fondée également sur d'autres motifs de discrimination; voir *Moore*, au paragraphe 33. Il n'incombe pas à l'employeur de réfuter la sincérité de M. Bedirian, il incombe à ce dernier de l'établir.

[107] En deuxième lieu, l'employeur lui a posé des questions à ce sujet. Le 10 novembre 2021, la direction lui a demandé directement de lui donner d'autres exemples d'actes qui vont à l'encontre de sa conscience et de ses croyances religieuses. Comme je l'ai déjà mentionné, il n'a pas répondu à cette question; il a plutôt parlé de ne pas consommer de choses parce qu'elles lui ont causé un préjudice physique, puis il a cité des versets de la Bible selon lesquels un corps est un temple du Saint-Esprit. La question lui a été posée, mais il n'a pas répondu.

[108] Je fais remarquer également que M. Bedirian a reçu des conseils de son syndicat pendant qu'il répondait à ces questions et que son syndicat correspondait également avec la direction en son nom. S'il estimait que la question n'était pas claire, il aurait pu demander l'aide de la direction ou de son syndicat. Il ne s'agit pas d'un cas où l'employeur s'est empressé de porter un jugement ou n'a pas posé de questions lorsqu'il aurait dû le faire; M. Bedirian a eu quatre occasions de s'expliquer, notamment en répondant aux questions posées par la direction pour répondre à ses préoccupations concernant sa demande de mesures d'adaptation.

[109] Si l'employeur avait soutenu uniquement que la preuve écrite de M. Bedirian n'était pas crédible, j'aurais rejeté cet argument en grande partie en raison de sa décision de ne pas le contre-interroger. Mais cela ne constitue pas l'argument de l'employeur. L'employeur n'affirme pas que les éléments de preuve de M. Bedirian n'étaient pas crédibles; il dit qu'il n'est pas sincère lorsqu'il soutient qu'il ne pouvait pas être vacciné en raison de ses croyances religieuses. Comme il est expliqué dans *Amselem*, ce sont des choses différentes, et la crédibilité du témoignage (dans le présent cas, par écrit) ne constitue qu'un aspect de la sincérité. Le présent cas porte sur le deuxième aspect de la sincérité, à savoir s'il y a cohérence entre le comportement et les croyances religieuses du demandeur.

[110] M. Bedirian disait la vérité. Il n'a jamais déclaré que sa réticence à se faire vacciner fait partie d'un système de croyances religieuses global auquel il adhère dans sa vie quotidienne. Je ne crois pas qu'il ait fait preuve d'insouciance ou qu'il n'ait tout simplement pas trouvé les bons mots pour s'exprimer. Je crois qu'il prenait soin de ne dire que la vérité.

[111] Enfin, j'ai accordé un certain poids au fait qu'il ne ressort aucunement des éléments de preuve que M. Bedirian a utilisé sa demande de mesures d'adaptation

uniquement comme prétexte pour camoufler son opposition à la vaccination ou aux mesures de santé publique en général. Dans bon nombre des autres cas cités au début de la présente décision, les fonctionnaires s'estimant lésés ont exprimé plusieurs objections séculaires à la vaccination. Dans ces cas, les employeurs soutenaient souvent que la véritable raison pour laquelle ils n'étaient pas vaccinés était séculaire et non religieuse. Les arbitres de grief ont conclu qu'un employé peut avoir plus d'une raison de décider de ne pas se faire vacciner, et le fait qu'il a exprimé une opposition séculaire à la vaccination ne signifiait pas qu'il ne pouvait pas également avoir des raisons religieuses de ne pas se faire vacciner. Je suis du même avis, mais je suis également d'accord pour dire que le fait d'exprimer une forte objection au vaccin pour des motifs séculaires peut expliquer la raison pour laquelle les arbitres peuvent remettre en question la sincérité d'une croyance religieuse (comme cela s'est produit dans *Vaughan*, par exemple). M. Bedirian, par contre, n'a pas fait cela. J'ai accordé un certain poids au fait qu'il a été cohérent tout au long de la procédure en déclarant que son objection était religieuse, et non politique ou scientifique.

[112] Néanmoins, j'ai conclu que M. Bedirian ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait d'établir la sincérité de ses croyances religieuses pour les trois motifs qui ont été énoncés. Plus important encore, il n'a fourni aucun élément de preuve selon lequel sa réticence à se faire vacciner fait sincèrement partie d'un système complet de dogmes. Il a fondé ses arguments sur un ensemble de déclarations religieuses sans démontrer qu'il croit sincèrement à un système sous-jacent et complet de dogmes lié à ces déclarations.

[113] Comme je l'ai indiqué au début de la présente décision, pour établir une preuve *prima facie* de discrimination, M. Bedirian devait, conformément à *Moore*, démontrer qu'il possédait une caractéristique protégée contre la discrimination, qu'il avait subi un effet préjudiciable et que la caractéristique protégée a constitué un facteur dans la manifestation de l'effet préjudiciable. J'ai conclu que M. Bedirian n'a pas démontré qu'il a une croyance religieuse sincère qui l'a empêché de se faire vacciner. Il n'a donc pas établi une preuve *prima facie* de discrimination.

[114] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[115] Le grief est rejeté.

Le 24 avril 2024.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**