

Date: 20241213

Dossier: 566-02-44962

Référence: 2024 CRTESPF 175

*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

MATHIEU LEMAY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)

employeur

Répertorié

Lemay c. Conseil du Trésor (ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)

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 13 septembre et les 9 et 25 octobre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Aperçu

[1] Le présent grief porte sur la question de savoir si Mathieu Lemay (le « fonctionnaire ») peut être exempté de l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19 pour des motifs religieux. J'ai conclu que sa croyance religieuse sincère selon laquelle il ne devrait pas recevoir le vaccin justifiait l'octroi d'une exemption. Par conséquent, j'ai fait droit au grief. Comme les parties ont demandé que je divise la question du bien-fondé du grief de celle de la réparation, je me contenterai d'ordonner que le grief soit accueilli, et je demeure saisi du cas pour statuer sur toute question en matière de réparation que les parties ne sont pas en mesure de régler entre elles.

II. Contexte général du grief

[2] Le contexte du présent grief est lié à 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 de vaccination* »). Comme le contexte est le même que celui que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a déjà exposé dans la décision *Bedirian c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2024 CRTESPF 58, je me contenterai de reproduire les paragraphes 5 à 8 de cette décision :

[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.

III. Procédure suivie pour trancher le présent grief

[3] Les parties au présent grief ont également suivi la même procédure que dans la décision *Bedirian*, laquelle est décrite en détail aux paragraphes 9 à 22 de cette décision. Contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 16 de la décision *Bedirian*, le Conseil du Trésor (l'« employeur ») a déposé un affidavit dans le présent grief, et le fonctionnaire a contre-interrogé son auteur par écrit. L'employeur n'a pas contre-interrogé le fonctionnaire à l'égard de son affidavit. En outre, la jurisprudence invoquée par les parties est différente et moins fournie que celle qui est énoncée aux paragraphes 19 et 20 de la décision *Bedirian*. Au lieu d'en dresser la liste, je ferai référence aux décisions les plus importantes plus loin.

IV. Faits concernant le fonctionnaire

[4] Le présent cas se résume à une question de fait. Les parties ne contestent pas les principes juridiques applicables au présent cas, lesquels ont été exposés aux paragraphes 25 à 32 de la décision *Bedirian*. En résumé, les parties conviennent que je devrais appliquer le critère juridique énoncé au paragraphe 56 de l'arrêt *Syndicat Northcrest c. Amselem*, 2004 CSC 47 :

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 [...]

[5] L'entrave à l'égard de la pratique religieuse ou de la croyance doit également être plus que négligeable ou insignifiante (voir l'arrêt *Amselem*, au par. 59).

[6] Le 29 octobre 2021, le fonctionnaire a demandé une mesure d'adaptation au titre de la *Politique de vaccination* en raison de ses croyances religieuses. Le processus d'examen de la demande de mesure d'adaptation du fonctionnaire par l'employeur a été long, en partie parce que le fonctionnaire avait récemment été transféré d'un autre ministère, de sorte que sa demande initiale était en possession de son ancien ministère. Le fonctionnaire et ses gestionnaires se sont rencontrés au sujet de sa demande de mesure d'adaptation le 15 novembre 2021; le lendemain, il a déposé un affidavit (souscrit le 15 novembre), dans lequel il a attesté ses croyances religieuses.

[7] Le fonctionnaire a présenté des éléments de preuve sur le processus d'examen de sa demande et sur l'incidence que ce processus avait eu sur lui. Cette preuve n'est pas utile à ce stade-ci pour trancher la question dont je suis saisi; elle a été déposée essentiellement pour être utilisée au cas où j'accueillerais le grief, afin d'examiner la réparation appropriée.

[8] Comme je viens de le dire, le fonctionnaire a transmis un affidavit à l'employeur, dans lequel il a attesté ses croyances religieuses en utilisant le formulaire requis par la *Politique de vaccination*. Le texte de cet affidavit est rédigé en partie ainsi (suivant quelques observations préliminaires qui n'ont rien à voir avec le présent grief) :

[Traduction]

[...]

Je m'appelle Mathieu Lemay. Par la présente attestation, je demande à être exempté de la vaccination contre la Covid-19, car j'estime qu'elle constitue un motif de distinction illicite fondé sur la religion, aux termes du paragraphe 3(1) de la Loi canadienne sur

les droits de la personne. Au nom de ma foi chrétienne, je demande à être exempté afin de ne pas m'écarter du plan établi par Dieu à l'égard de l'humanité.

Je ne peux pas me faire vacciner, car cela contredit ma croyance en la supériorité de Dieu à l'égard des créations humaines. Ma foi me dicte de ne pas utiliser de médicaments, en l'occurrence un vaccin, s'ils ne sont pas absolument nécessaires pour me maintenir en vie, car cela témoigne d'un manque de foi dans le pouvoir de guérison de Dieu. La Bible est claire quant à l'obéissance à la parole de Dieu (Actes 5:29, 1 Pierre 2:1-8, Romains 12:2, Psaume 14:1) : si je ne respecte pas la conscience que Dieu m'a donnée (Genèse 1:27, Philippiens 2:13), cela équivaut à une contradiction directe de mes croyances.

Je ne peux laisser mon esprit être guidé par la peur (Proverbes 17:22), voilà pourquoi je fais plutôt confiance à la capacité du Seigneur de me guérir (Exode 15:26). Il serait contraire à la volonté de Dieu d'utiliser des moyens non naturels pour soigner le corps que Dieu m'a donné (1 Corinthiens 6:19), alors que Dieu lui-même fournit tout (Genèse 1:20-29, Genèse 9:2-4) ce qui est nécessaire pour soutenir la vie de son peuple (Psaume 100:3) (Exode 23:25) sur la terre. Je traite mon corps comme le temple de Dieu (1 Corinthiens 3:10), en prenant l'habitude de manger sainement et de faire de l'exercice (Éphésiens 5:29, 1 Corinthiens 9:24), car mon corps est le réceptacle de l'âme que Dieu m'a donnée. Par conséquent, si j'acceptais ce vaccin, cela équivaudrait à renoncer à ma foi en Dieu.

[9] L'employeur a envoyé une demande de renseignements complémentaires au fonctionnaire le 15 décembre 2021. Cette demande a déconcerté le fonctionnaire et elle me déconcerte aussi. La demande se présente sous la forme d'une lettre type remise aux gestionnaires et qui comprend quatre « scénarios » qui exposent quatre objections à caractère religieux différentes, mais courantes, à la vaccination contre la COVID-19, ainsi que des questions destinées aux employés qui demandent des mesures d'adaptation sur le fondement de ces différents motifs religieux. Un seul des quatre scénarios pouvait avoir une certaine pertinence à l'égard du fonctionnaire, mais son gestionnaire lui a envoyé une copie du formulaire avec les quatre scénarios, ainsi que des remarques et des conseils à l'intention des gestionnaires. Le fonctionnaire a répondu ainsi aux questions les plus pertinentes pour lui, lesquelles visaient les employés qui refusaient d'être vaccinés parce que leur corps était un temple du Saint-Esprit :

[Traduction]

[...]

Je réponds par la présente aux questions de suivi visant mon affidavit, afin de faire ma part en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation.

Comme aucun des quatre scénarios exposés dans le document « Demandes d'exemption pour motif religieux – Questions à poser.docx » (reproduit à l'annexe A à des fins de commodité) fourni pour faciliter l'obligation d'adaptation de l'employeur ne correspond à ce que j'ai déclaré dans mon affidavit, j'ai utilisé le scénario le plus proche de ma situation pour contribuer à faciliter l'obligation d'adaptation de l'employeur.

[...]

Questions à poser : Avez-vous déjà été vacciné contre d'autres maladies?

- *De quelle manière le vaccin altère-t-il le plan de l'être supérieur en question?*

- ***Réponse : Conformément à ce que j'ai affirmé dans mon affidavit, j'ai confiance dans la capacité du Seigneur à me guérir (Exode 15:26). Si j'acceptais le vaccin, cela équivaldrait à trahir mes croyances et à renoncer à ma foi en Dieu.***

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

- ***Réponse : Conformément à ce que j'ai affirmé dans mon affidavit, je ne peux pas utiliser de médicaments, en l'occurrence un vaccin, s'ils ne sont pas absolument nécessaires pour me maintenir en vie, car cela témoigne d'un manque de foi dans le pouvoir de guérison de Dieu (Exode 15:26); si j'acceptais le vaccin, cela équivaldrait à trahir mes croyances et à renoncer à ma foi en Dieu.***

- *Si votre foi ne vous interdit pas d'utiliser tous les vaccins dans leur ensemble, pourquoi votre objection se limite à certains vaccins en particulier?*

- ***Réponse : Sans objet, voir mon affidavit***

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

- ***Réponse : J'ai mes croyances et les autres ont les leurs. La Bible est claire au sujet de l'obéissance à la parole de Dieu (Actes 5:29, 1 Pierre 2:1-8, Romains 12:2, Psaume 14:1); si je ne suivais pas la parole de Dieu, je serais en contradiction directe avec mes croyances, et cela reviendrait à renoncer à ma foi en Dieu.***

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[10] Le 17 février 2022, l'employeur a informé le fonctionnaire que sa demande de mesure d'adaptation avait été rejetée. Le fonctionnaire a communiqué avec l'employeur pour lui demander de clarifier sa décision, mais l'employeur n'a pas changé d'avis. Le fonctionnaire a été mis en congé sans solde à compter du 18 mars 2022. Ce statut lui a été retiré le 20 juin 2022. Il a pris une semaine de congé annuel et a ensuite repris le travail.

[11] Entretemps, le fonctionnaire a contesté la décision de l'employeur. Ce dernier a rejeté son grief et l'a soumis à l'arbitrage de la Commission.

V. L'objection de l'employeur concernant le deuxième affidavit du fonctionnaire

[12] Dans le cadre de la procédure suivie pour statuer sur le présent grief, le fonctionnaire a eu la possibilité de déposer un deuxième affidavit. C'est ce qu'il a fait. L'annexe A de cet affidavit est une charge de 29 pages à simple interligne rédigée par le fonctionnaire, dans laquelle il commente chaque sujet abordé lors de la correspondance entre l'employeur et lui, et où il formule un certain nombre de plaintes concernant son emploi et la société en général, qui sont trop nombreuses pour être énumérées et qui n'ont rien à voir avec le présent cas à ce stade-ci.

[13] L'employeur s'oppose au dépôt de cette preuve, au motif qu'elle a été présentée après qu'il a rendu sa décision, et soutient également que cette preuve démontre le manque de sincérité du fonctionnaire, parce qu'il présente des objections de nature laïque au sujet de la *Politique de vaccination* (ainsi qu'à l'égard de presque tous les autres aspects de sa vie), en plus de ses objections à caractère religieux.

[14] Je conclus qu'il n'est pas nécessaire de statuer sur cette objection, pour deux motifs.

[15] Premièrement, cette preuve ne m'était pas nécessaire pour trancher le présent grief; l'affidavit initial du fonctionnaire et ses réponses complémentaires étaient suffisants. La majeure partie de cette preuve était clairement liée à l'incidence de la décision de l'employeur sur le fonctionnaire. Cette preuve pourrait s'avérer pertinente au moment d'analyser la question de la réparation, mais elle n'est pas utile pour l'instant.

[16] Deuxièmement, le fonctionnaire a fait valoir à juste titre que les employés peuvent avoir des raisons à la fois religieuses et laïques de refuser de se faire vacciner.

Comme il a été déclaré dans la décision *Wilfrid Laurier University v. United Food and Commercial Workers Union*, 2022 CanLII 120371 (ON LA) au par. 88 :

[Traduction]

88. *Le fait que chacun des employés s'estimant lésés a également invoqué des motifs de nature laïque pour refuser la vaccination ne remet pas en cause, en soi, leur demande d'exemption à caractère religieux fondée sur la croyance. La jurisprudence et la doctrine sont claires : tant que l'une des raisons du refus de se faire vacciner est sincèrement fondée sur des croyances individuelles, aussi subjectives soient-elles, le demandeur peut demander d'être exempté de l'application de la politique sur la foi du Code [des droits de la personne de l'Ontario].*

[17] Le présent cas est différent de celui dans l'affaire *B.C. General Employees' Union v. BC Safety Authority (Technical Safety BC)*, 2023 CanLII 76193 (BC LA), dans laquelle un employé a fait volte-face et présenté une revendication à caractère religieux, après avoir d'abord lutté vigoureusement contre la vaccination pour des raisons laïques. Le premier et seul argument que le fonctionnaire a soulevé auprès de l'employeur était qu'il devait être exempté pour des raisons religieuses; le fait qu'il désapprouve également la *Politique de vaccination* pour des raisons sans liens avec la religion n'enlève rien à la sincérité de ses croyances religieuses.

VI. Analyse du bien-fondé du grief

[18] Suivant l'arrêt *Amselem*, ma tâche comporte deux volets : je dois examiner la croyance du fonctionnaire afin de trancher la question de savoir si elle a un lien avec la religion et si sa croyance est sincère. J'ai conclu qu'il avait satisfait aux deux volets du critère.

A. Lien avec la religion

[19] Les croyances du fonctionnaire sont les suivantes : [traduction] « Ma foi me dicte de ne pas utiliser de médicaments, en l'occurrence un vaccin, s'ils ne sont pas absolument nécessaires pour me maintenir en vie, car cela témoigne d'un manque de foi dans le pouvoir de guérison de Dieu », et [traduction] « je traite mon corps comme le temple de Dieu [...] ». Les arbitres ont déjà conclu qu'il existait un lien entre cette croyance et la religion (voir *Wilfrid Laurier University*, aux par. 83 et 87, et *Canadian Union of Public Employees, Local 129 v. The City of Pickering (Re : The Grievance of Dan Flowers)*, datée du 23 mai 2023, au par. 50), et on ne m'a présenté aucun argument

convaincant qui justifierait que je m'écarte de ce courant de jurisprudence. Les croyances du fonctionnaire ont un lien avec la religion.

[20] L'employeur fait valoir deux arguments que je me sens contraint d'examiner, principalement dans l'intérêt de l'employeur et de l'agent négociateur du fonctionnaire pour la suite des choses.

[21] Tout d'abord, l'employeur se dit préoccupé par le fait que le fonctionnaire s'est contenté d'affirmer qu'il était chrétien, sans préciser sa confession. Rien ne l'y oblige. Le fonctionnaire a ensuite expliqué dans son deuxième affidavit qu'il était sans confession (et il a indiqué pourquoi), mais il n'était pas obligé de le faire. La Cour suprême du Canada a été très claire dans l'arrêt *Amselem* : je ne peux pas, et je ne dois pas, statuer sur le fondement objectif de la croyance du fonctionnaire. Le fait d'exiger du fonctionnaire qu'il identifie sa confession (particulièrement en l'absence de démarche de l'employeur à cet effet) revient à me demander de statuer sur le fondement objectif de sa croyance. Cela m'amènerait à trancher la question de savoir si les croyances du fonctionnaire (qui est un chrétien) sont cohérentes avec sa confession ou si elles appartiennent à une autre confession. Par exemple, si un employé affirme qu'il est presbytérien, je n'ai pas à me prononcer sur la question de savoir s'il exprime plutôt des croyances catholiques. La loi ne distingue ni les religions ni les confessions religieuses. Seule l'existence d'un lien avec la religion compte, sans égards aux préceptes objectivement vérifiables d'une confession de cette religion.

[22] Deuxièmement, l'employeur reproche au fonctionnaire de ne pas avoir suffisamment détaillé ses croyances religieuses, par exemple en n'énumérant pas les autres médicaments qu'il n'a pas pris. Comme le fonctionnaire l'a souligné dans sa réponse, si l'employeur tenait à le savoir, il aurait pu, et dû, le lui demander. En outre, le fonctionnaire affirme qu'il ne prend pas de médicaments. Par conséquent, il ne servirait pas à grand-chose d'obtenir la liste des médicaments qu'il ne prend pas, car il a témoigné qu'il ne prenait aucun médicament, à moins que sa vie en dépende. En outre, les observations de l'employeur contredisent sa position selon laquelle je ne devrais pas tenir compte des précisions apportées ultérieurement par le fonctionnaire; l'employeur ne peut pas soutenir, d'une part, que je devrais faire abstraction des observations du fonctionnaire dans l'affidavit déposé auprès de la Commission et, d'autre part, critiquer le fonctionnaire pour ne pas avoir donné davantage de détails sur ses croyances dans cet affidavit.

[23] Plus important encore, l'observation de l'employeur impose un fardeau trop lourd au fonctionnaire. Je ne remettrai pas en question les croyances d'un fonctionnaire simplement parce qu'elles ne sont pas formulées avec la clarté et la précision d'un professionnel du droit (voir *Passarella v. Aspirus*, 108 F.4th 1005 (7th Cir 2024), à la p. 1011).

[24] Par conséquent, j'ai conclu que le fonctionnaire a démontré l'existence d'un lien entre sa croyance et sa religion.

B. Le fonctionnaire est sincère

[25] Dans la décision *Bedirian*, la Commission a cité le paragraphe 53 de l'arrêt *Amselem* au soutien du principe selon lequel la sincérité est une question de fait qui repose sur une liste non exhaustive de critères, surtout sur la crédibilité ainsi que sur la conformité avec un système complet de dogmes et de pratiques. L'employeur n'a pas contre-interrogé le fonctionnaire et n'a pas exprimé de doute à l'égard de sa crédibilité dans ses observations écrites. Sa thèse repose sur le deuxième élément.

[26] J'ai conclu que les croyances du fonctionnaire étaient cohérentes avec ses pratiques religieuses actuelles impliquant un système particulier et complet de dogmes et de pratiques. Le fonctionnaire est un chrétien non confessionnel. Il croit, entre autres, qu'il doit avoir foi en Dieu et que, suivant sa foi, il ne peut prendre de médicaments, à moins que cela ne soit absolument nécessaire pour demeurer en vie. Tous les chrétiens ne partagent pas cette croyance – d'autres chrétiens ne voient aucun obstacle à la prise de médicaments, peut-être sur le fondement de Jacques 1:17 (« toute grâce excellente et tout don parfait descendent d'en haut, du Père des lumières [...] »). Toutefois, mon rôle n'est pas de débattre de théologie avec les parties. Mon rôle consiste à me prononcer sur la sincérité des croyances du fonctionnaire.

[27] Le critère de la sincérité du demandeur est peu exigeant. Mon rôle consiste à m'assurer que « la croyance religieuse invoquée est avancée de bonne foi, qu'elle n'est ni fictive ni arbitraire et qu'elle ne constitue pas un artifice » (*Amselem*, au par. 52). Le fonctionnaire jure que, dans le cadre de sa foi chrétienne non confessionnelle, il ne prend jamais de médicaments, à moins que sa vie n'en dépende. Rien dans le dossier ne me permet de douter que le fonctionnaire n'est pas sincère ou que cette demande n'est qu'un artifice. De plus, l'employeur ne l'a pas contre-interrogé et n'a présenté

aucun élément de preuve contredisant ses affirmations à l'égard de ses croyances religieuses.

[28] La sincérité consiste également à vérifier si le demandeur respecte sa croyance en conformité avec un système complet de dogmes et de pratiques. Là encore, le fonctionnaire jure que c'est le cas et que sa décision de ne jamais prendre de médicaments s'inscrit dans le cadre d'une foi chrétienne globale et non confessionnelle. J'en conclus donc qu'il est sincère.

[29] L'employeur s'appuie sur la décision *Bedirian*. Dans ce cas, la Commission a conclu que le fonctionnaire n'était pas sincère pour trois motifs, mais aucun d'eux ne s'applique au présent cas. Premièrement, dans l'affaire *Bedirian*, le fonctionnaire a affirmé qu'il était catholique, mais n'a présenté aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation, en montrant que la religion avait influencé sa vie d'une manière ou d'une autre. En revanche, dans le présent cas, le fonctionnaire a clairement indiqué qu'il s'en remettait toujours à Dieu pour le guérir. Dans son deuxième affidavit, datant de 2019, il a donné l'exemple d'un moment où il a eu recours à sa foi pour assurer sa guérison plutôt qu'à des médicaments.

[30] Comme je l'ai dit précédemment, je n'avais pas besoin de m'appuyer sur ce deuxième affidavit. Cependant, j'estime qu'il n'y a pas d'incohérence entre le deuxième affidavit et ce que le fonctionnaire a dit à l'employeur dans sa demande de mesure d'adaptation. Il ne donne qu'un exemple d'un moment de sa vie où il a fait confiance à Dieu pour le guérir, ce qui correspond à ce qu'il a affirmé dans sa demande initiale.

[31] Deuxièmement, dans l'affaire *Bedirian*, le fonctionnaire a fait une série d'affirmations contradictoires sur sa religion. Il s'est contredit sur la question de savoir s'il avait déjà été vacciné, il a modifié la nature de ses croyances religieuses chaque fois qu'il a présenté de nouveaux éléments de preuve à l'appui de sa demande de mesure d'adaptation et il a été volontairement vague au moment de comparer ses croyances à celles des autres personnes censées être de confession identique. En revanche, le fonctionnaire a toujours été cohérent quant au fondement de sa demande à caractère religieux.

[32] Troisièmement, dans l'affaire *Bedirian*, le fonctionnaire a accepté d'être vacciné. Dans le présent cas, le fonctionnaire a refusé. Sa décision de ne pas se faire vacciner ne constitue pas un facteur important en faveur de sa sincérité (autrement, la

Commission accueillerait tous les griefs impliquant un congé sans solde), mais le fait d'avoir accepté d'être vacciné a pesé lourdement contre le fonctionnaire dans l'affaire *Bedirian*.

C. L'entrave est plus que négligeable ou insignifiante

[33] L'employeur soutient également que la *Politique de vaccination* n'a pas entravé les croyances du fonctionnaire d'une manière plus que négligeable ou insignifiante. L'employeur soutient que rien ne démontre que les vaccins contre la COVID-19 ne sont pas nécessaires au maintien de la vie et que le fonctionnaire n'a donc pas établi que la *Politique de vaccination* était une entrave à ses croyances religieuses plus que négligeable ou insignifiante. En réponse, le fonctionnaire fait valoir qu'il est en vie aujourd'hui, ce qui prouve que le vaccin n'était pas nécessaire au maintien de sa vie.

[34] En toute déférence, l'accent mis par les deux parties sur les bienfaits des vaccins pour la santé n'est pas vraiment pertinent pour le débat.

[35] Au paragraphe 59 de l'arrêt *Amselem*, la Cour suprême a affirmé qu'un demandeur doit démontrer que la disposition contestée (dans le présent cas, la *Politique de vaccination*) entrave sa capacité d'agir en conformité avec ses croyances religieuses « d'une manière plus que négligeable ou insignifiante ». Ce critère est peu exigeant. La Cour suprême a décrit ce critère dans l'arrêt *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*, [1986] 2 RCS 713 au paragraphe 97 [« *Edwards Books* »] comme une situation où « des croyances ou un comportement d'ordre religieux pourraient être raisonnablement ou véritablement menacés » par la politique. Une taxe de vente qui inclut les marchandises religieuses (voir *Edwards Books*, au par. 97) et l'incapacité de fréquenter un restaurant laïque (voir *Harjee v. Ontario*, 2022 ONSC 7033, au par. 64) constituent deux exemples d'entrave négligeable ou insignifiante.

[36] La question est celle de savoir si l'entrave à l'égard des croyances religieuses du fonctionnaire est plus que négligeable. Dans la décision *Bedirian*, la Commission a écrit ce qui suit :

[...] *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.

[37] Le fonctionnaire était ici confronté au même choix que dans l'affaire *Bedirian* : se faire vacciner ou être mis en congé sans solde. Il a décidé de ne pas se faire vacciner, ce qui lui a valu d'être mis en congé sans solde. Il s'agit d'une entrave plus que négligeable à l'égard de ses croyances religieuses sincères.

[38] Les arguments des parties concernant les avantages des vaccins pour la santé ne sont pas pertinents. La question n'est pas de savoir si les vaccins sauvent des vies; la question est de savoir si le fonctionnaire a des convictions religieuses sincères qui l'empêchent de se faire vacciner. J'ai conclu que le fonctionnaire croyait sincèrement qu'il ne pouvait prendre de médicaments que lorsque sa vie était en danger, qu'il croyait sincèrement que ce vaccin n'était pas nécessaire et que sa croyance avait un lien avec la religion. La question de savoir si sa conviction est fondée n'est pas pertinente, et l'analyse de cette question m'obligerait à me prononcer sur la véracité objective de sa croyance religieuse. C'est précisément l'objet de la mise en garde formulée par la Cour suprême du Canada, qui était très claire sur le fait que les demandeurs « ne devraient pas être tenus d'établir la validité objective de leurs croyances » (voir *Amselem*, au par. 43).

VII. Conclusion

[39] Pour ces motifs, j'ai décidé d'accueillir le grief. Le fonctionnaire a démontré l'existence d'un lien entre ses croyances et la religion, et a prouvé que sa croyance est sincère. L'entrave à l'égard de ses croyances religieuses est plus que négligeable. Comme je l'ai indiqué précédemment, les parties ont demandé la division du présent grief, afin que la question de la réparation soit traitée ultérieurement, et je rendrai une ordonnance à cet effet.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VIII. Ordonnance

[41] Le grief est accueilli.

[42] La Commission demeure saisie du présent grief, afin de trancher la question de la réparation appropriée.

Le 13 décembre 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**