

Les tests de dépistage obligatoires pour la COVID-19 sont jugés raisonnables dans une maison de soins en Ontario

17 décembre 2020

Le 9 décembre 2020, l'arbitre Dana Randall a rendu une décision confirmant le droit d'un employeur de soumettre ses employés à un test de dépistage obligatoire de la COVID-19.

La section locale 303 du CLAC (le « Syndicat ») a déposé un grief collectif au nom de ses de ses membres contre la maison de soins Caressant Cured Nursing and Retirement Home Limited, située à Woodstock en Ontario (le « CCRH de Woodstock »). Le grief visait à contester le caractère raisonnable du test de dépistage de la COVID-19 quinzomadaire obligatoire pour tout le personnel du CCRH de Woodstock.

Le CCRH de Woodstock est une résidence privée à logements locatifs occupés principalement par des personnes qui requièrent une assistance pour des soins et services médicaux minimaux ou modérés. Ils desservent actuellement cent résidents.

Le CCRH de Woodstock avait suivi la recommandation du gouvernement de l'Ontario pour les maisons de soins, et l'avait incorporée dans une politique obligatoire. Cette politique comprenait les exigences suivantes :

1. Tout membre du personnel doit participer aux tests de dépistage de la COVID-19 en cours, effectués par prélèvement nasal toutes les deux semaines;
2. Les accommodements de nature médicale seront évalués et traités cas par cas; et
3. Le refus de participer au processus de dépistage entraînera le retrait de l'employé de ses fonctions, jusqu'à ce que le test soit effectué.

Entre le 7 et le 29 juin 2020, le CCRH de Woodstock fait part des nouvelles directives à son personnel en leur fournissant une copie et une note de service détaillée de la nouvelle politique en vigueur.

Certains membres du personnel ont exprimé leur malaise par rapport à ce processus. Ils estimaient que cette nouvelle exigence était trop invasive, douloureuse et quasi inutile, puisque les résultats confirmeraient uniquement que l'employé n'était pas atteint

du virus au moment du prélèvement. Le Syndicat a fait valoir que la portée de la politique était trop large et a suggéré que l'obligation de dépistage constituait une violation raisonnable de la vie privée que lorsqu'une personne était symptomatique.

Décision

L'enjeu le plus litigieux était le caractère raisonnable de la politique. L'arbitre Randall a pondéré l'effet de l'intrusion dans la vie privée des membres par rapport aux avantages et aux objectifs de sécurité de la politique. Appliquant des principes d'arbitrage bien établis concernant la mise en pratique de règles sur les lieux de travail, il a jugé que la politique était raisonnable.

L'arbitre Randall a souligné la nouveauté et la nature infectieuse de la COVID-19 et l'a distinguée des décisions précédentes portant sur les alcootests obligatoires, citant notamment le risque accru de transmission et de décès liés à l'exposition potentielle des résidents du centre de soin au virus. L'arbitre Randall a évalué que l'atteinte à la vie privée était suffisamment mitigée par les tests quinzomadaires et que les risques de transmission de la COVID-19 dans une population de personnes âgées étaient plus importants.

Il a également déterminé que la politique était justifiée, car les mesures disciplinaires qui en découlaient étaient :

- a. conformes à la convention collective;
- b. claires et sans équivoques;
- c. portées à l'attention des employés avant que l'employeur n'y donne suite;
- d. comprenait un avis clair selon lequel le non-respect des règles entraînerait un congédiement;
- e. appliquées de façon constante depuis son introduction; et
- f. raisonnables.

Finalement, l'arbitre Randall a aussi conclu que la politique remplissait le critère de l'accommodement raisonnable. À titre d'exemple, lorsqu'un membre du personnel ne pouvait tolérer un prélèvement nasal, le CCRH de Woodstock faisait recours à un prélèvement alternatif au niveau de la gorge.

Malgré la position du Syndicat selon laquelle les règles antérieures à la politique étaient suffisantes puisqu'il n'y avait pas eu de foyer de propagation, et son argument selon lequel la politique est incohérente, car elle ne teste pas la grande majorité des personnes dans l'établissement (les résidents), l'arbitre Randall a tout de même été d'avis que la politique était appropriée. Le grief a été rejeté.

Le jugement en bref

La décision reflète l'adage « mieux vaut prévenir que guérir » en ce qui a trait aux politiques sur le lieu de travail instaurées en réponse à la COVID-19, et ce même si les employeurs doivent s'adapter de façon à atténuer suffisamment le caractère invasif des mesures applicables afin qu'elles soient raisonnables.

La sentence rappelle également que le contexte est important. La décision aurait pu être différente si la politique avait été mise en place dans un cadre différent où le personnel ne travaillait pas avec des résidents âgés et vulnérables, ou si la politique avait été instaurée à un moment de la pandémie où les cas étaient stables ou en déclin.

Il reste à déterminer si le dépistage obligatoire sera maintenu dans différents contextes et à différents niveaux de propagation au cours de la pandémie. De plus, il faudra considérer que les employeurs pourraient possiblement changer leur approche en envisageant de mettre en œuvre des politiques de vaccination obligatoire, cela demeure une question à être tranchée éventuellement.

Pour toute question sur les politiques en milieu de travail et la COVID-19, n'hésitez pas à contacter Rob Weir à RWeir@blg.com ou Maddie Axelrod à MAxelrod@blg.com.

Par

[Robert Weir, Maddie Axelrod, Avesta Alani](#)

Services

[Travail et emploi, Négociations collectives, Grievs et arbitrages, Résidences et services pour aînés](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.