Une première sentence arbitrale au Québec autorise la divulgation obligatoire du statut

November 24, 2021

Suivant la récente décision *Lachance c. Procureur général du Québec* ,[1] dans laquelle la Cour supérieure a conclu que le Gouvernement du Québec était en droit d'imposer la vaccination obligatoire dans le réseau de la santé, voici maintenant qu'un arbitre de grief a rendu une première décision au Québec concernant une politique de divulgation du statut vaccinal.

Voici un survol de l'affaire *Union des employés et employées de service, section locale 800*, *et Services ménagers Roy ltée*[2], ainsi que les principales conclusions à en tirer.

Faits importants

À l'automne 2021, des employeurs œuvrant dans le domaine de l'entretien ménager ont souhaité requérir de la part de leurs salariés qu'ils fournissent de l'information quant à leur statut vaccinal en raison d'exigences de plusieurs de leurs clients. En effet, ceux-ci avaient avisé les employeurs qu'ils exigeraient sous peu de leur part une attestation selon laquelle le personnel offrant des services d'entretien au sein de leurs édifices est adéquatement vacciné contre la COVID-19.

Dans ce contexte, les employeurs concernés et le syndicat représentant l'ensemble des salariés visés ont convenu de mandater l'arbitre Denis Nadeau afin que celui-ci tranche, dans le cadre d'un grief « déclaratoire », diverses questions relatives à une telle exigence, le syndicat alléguant uniquement une violation du droit à la vie privée prévu à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « *Charte* ») [3]. L'arbitre devait ainsi trancher, dans un premier temps, les questions relatives à la Charte et dans un second temps, le cas échéant, déterminer quels seraient les mécanismes applicables à un salarié qui refuserait de fournir une preuve de vaccination.

Mentionnons également que les parties à cette affaire ont convenu de formuler de nombreuses admissions factuelles, y compris certaines admissions à saveur « scientifique » pertinentes à l'analyse. Entre autres, les parties ont convenu, pour les fins du grief, que les personnes pleinement vaccinées peuvent à la fois contracter la COVID-19 et transmettre le virus, mais dans une moindre proportion que les personnes non-vaccinées.

Motifs de l'arbitre

Dans sa décision, l'arbitre conclut que « l'exigence de fournir une attestation vaccinale porte atteinte au droit au respect de la vie privée prévu à l'article 5 de la Charte québécoise », mais que « cette condition est justifiée au regard de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec », à la lumière du premier alinéa de l'article 9.1 de la *Charte.*

Pour justifier cette décision, l'arbitre s'appuie notamment sur le fait qu'une personne salariée qui n'est pas adéquatement vaccinée est susceptible de mettre en péril non seulement sa santé, mais aussi celle des personnes à qui elle peut plus facilement transmettre le virus. Ainsi, l'employeur se doit de considérer ce facteur, en vertu de son obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs.

De plus, l'arbitre indique que « les droits des personnes salariées affectées par l'exigence des employeurs (au nom de leurs clients) ne doivent pas occulter ceux « d'autrui ». » En l'espèce, cela signifie que le droit à la vie privée de certains salariés ne peut servir à occulter le droit à la santé et la sécurité au travail de leurs collègues. C'est dans ce contexte particulier que l'atteinte *prima facie* à la vie privée se trouve justifiée par l'application de l'article 9.1 de la Charte, lequel opère une forme de « balance » des droits individuels et collectifs au sein de la société québécoise.

Fait à noter, les employeurs ne souhaitaient pas imposer « eux-mêmes » une politique de vaccination ou même de divulgation du statut vaccinal obligatoire à l'ensemble de leurs salariés; l'exigence d'une attestation du statut vaccinal découlait plutôt d'une exigence formulée par certains de leurs clients. Néanmoins, dans sa décision, l'arbitre Nadeau mentionne à plusieurs reprises que les arguments et motifs invoqués pour justifier l'exigence d'une preuve vaccinale « seront examinés à la même enseigne que si cette exigence provenait des présents employeurs. » Selon l'arbitre, bien que l'exigence provienne d'un tiers (tel un client), l'employeur concerné conserve les mêmes responsabilités à l'égard de ses salariés. Le cadre d'analyse juridique utilisé par l'arbitre est donc identique à celui qui aurait prévalu en présence d'une politique édictée « par et pour » l'employeur.

Quelle sera alors la conséquence pour un salarié refusant de divulguer son statut vaccinal? En l'espèce, l'arbitre souligne que ce ne sont pas tous les clients des employeurs concernés qui exigent une preuve vaccinale. Par ailleurs, la convention collective prévoyant une procédure de transfert administratif pouvant être applicable dans ce type de situation, un salarié non-vacciné (ou refusant de divulguer son statut vaccinal) pourrait être assigné chez d'autres clients n'exigeant pas la vaccination. L'arbitre conclut donc que la mise à pied de salariés non-vaccinés ne serait pas adéquate si un transfert administratif s'avérait possible.

L'arbitre précise par ailleurs que l'utilisation de l'application *Vaxicode* est suffisante pour vérifier le statut vaccinal d'un salarié, et que l'employeur n'a pas à accéder à plus d'information concernant les doses reçues. De plus, l'arbitre indique que l'employeur doit limiter l'information conservée au statut vaccinal du salarié (soit le fait de savoir si la personne est adéquatement vaccinée ou non), sans égard au nombre de doses ou au vaccin reçu, et que cette information ne doit être divulguée qu'aux représentants de

l'employeur concernés (en l'espèce, une personne à l'emploi du département des ressources humaines).

En rafale, voici d'autres faits intéressants à noter :

- L'arbitre partage l'avis du tribunal administratif du travail dans la décision *CHSLD Vigi Reine-Élizabeth* (relative au port de masques N95 en milieu de soins[4]), à l'effet que l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* inclut implicitement un principe de précaution.
- L'arbitre mentionne à plusieurs reprises qu'il ne se prononce pas sur une situation selon laquelle une condition médicale ou religieuse serait invoquée par un salarié au soutien d'un refus de vaccination, de tels cas devant être gérés individuellement par l'employeur et le syndicat concerné. La décision offre donc un éclairage limité sur l'obligation d'accommodement de l'employeur en pareille matière.
- L'arbitre indique que les décisions ou mesures mises de l'avant par l'État québécois ne constituent pas la seule norme permettant d'évaluer la validité de l'exigence de vaccination obligatoire, notamment dans une situation purement privée, comme en l'espèce. Ainsi, la « marche arrière » du Gouvernement du Québec sur la vaccination obligatoire en milieu de soins (s'expliquant par les contraintes opérationnelles propres au réseau de la santé) n'aurait pas réellement d'impact sur la légitimité d'une telle mesure dans les milieux de travail.
- Soulignons enfin que dans cette affaire, le syndicat n'a pas allégué la violation d'autres droits que celui relatif à la vie privée, notamment le droit à l'intégrité et à la liberté de la personne (article 1 de la Charte), qui pourraient potentiellement être allégués lorsqu'il est question de vaccination obligatoire.

Conclusion

L'affaire *Services ménagers Roy ltée* constitue donc la première décision arbitrale au Québec se penchant, dans un contexte bien précis, sur le droit d'un employeur d'exiger une preuve du statut vaccinal de ses salariés en lien avec la COVID-19.

Bien qu'il s'agisse d'un précédent intéressant, rappelons que chaque cas est un cas d'espèce et l'employeur bien avisé devra analyser avec soin la situation qui lui est propre afin de déterminer si une politique de vaccination ou de divulgation du statut vaccinal est légitime. Les décisions arbitrales rendues à ce jour en Ontario, soit les affaires *Paragon* et *Power Workers' Union* offrent également un éclairage intéressant à ce sujet. Force est de constater que le droit afférent à la vaccination en contexte de pandémie de COVID-19 s'écrit lentement mais sûrement, et qu'il faudra manifestement attendre de plus nombreux développements avant de voir poindre une tendance majoritaire.

L'équipe du droit du travail et de l'emploi de BLG continuera de surveiller ces dossiers relatifs aux politiques de vaccination au fur et à mesure qu'ils seront traités par les tribunaux et les arbitres de griefs. Si vous avez des questions sur cette décision ou sur la façon dont votre entreprise pourrait être touchée par les politiques de vaccination, veuillez communiquer avec les auteures ou l'une des personnes-ressources ci-dessous.

[1] 2021 QCCS 4721

[2] Union des employés et employées de service, section locale 800, et Services ménagers Roy ltée, 2021 QCTA 570.

[3] RLRQ c. C-12.

[4] *Professionnel(le)s en soins de santé unis (PSSU-FIQP) et CHSLD Vigi Reine-Élizabeth*, 2021 QCTAT 1401.

By

Marie-Pier Emery, Catherine Pronovost, Samuel Roy

Expertise

Labour & Employment

BLG | Canada's Law Firm

As the largest, truly full-service Canadian law firm, Borden Ladner Gervais LLP (BLG) delivers practical legal advice for domestic and international clients across more practices and industries than any Canadian firm. With over 800 lawyers, intellectual property agents and other professionals, BLG serves the legal needs of businesses and institutions across Canada and beyond – from M&A and capital markets, to disputes, financing, and trademark & patent registration.

blg.com

BLG Offices

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 De La Gauchetière Street West
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

The information contained herein is of a general nature and is not intended to constitute legal advice, a complete statement of the law, or an opinion on any subject. No one should act upon it or refrain from acting without a thorough examination of the law after the facts of a specific situation are considered. You are urged to consult your legal adviser in cases of specific questions or concerns. BLG does not warrant or guarantee the accuracy, currency or completeness of this publication. No part of this publication may be reproduced without prior written permission of Borden Ladner Gervais LLP. If this publication was sent to you by BLG and you do not wish to receive further publications from BLG, you may ask to remove your contact information from our mailing lists by emailing unsubscribe@blg.com or manage your subscription

preferences at blg.com/MyPreferences. If you feel you have received this message in error please contact communications@blg.com. BLG's privacy policy for publications may be found at blg.com/en/privacy.

© 2026 Borden Ladner Gervais LLP. Borden Ladner Gervais LLP is an Ontario Limited Liability Partnership.