

Prévention de la contagion en milieu de travail: comment en sanctionner le non-respect

Jean-François Martin
28 avril 2021

En contexte de pandémie mondiale, les employeurs ont dû redoubler d'ardeur pour préserver les milieux de travail et prévenir la propagation du virus. Des politiques d'entreprise qui comportent des règles strictes s'appliquant à tous ont dû être mises de l'avant. La question s'est par la suite posée à savoir comment peut-on traiter les cas d'employés récalcitrants qui contreviennent à ces règles?

Les employeurs ont l'obligation légale de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de leurs travailleurs sur leur lieu de travail et de prendre les mesures nécessaires pour s'en assurer, notamment en vertu du Code civil du Québec et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Aussi, dans le contexte particulier que l'on connaît, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a d'ailleurs publié le Guide des normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19, afin de renseigner les employeurs et les travailleurs quant aux mesures à respecter afin de maintenir un milieu de travail sécuritaire.

En milieu de travail, la majorité des Québécois a rapidement compris les règles de base, afin d'éviter la propagation du virus, dont entre autres, de ne pas se présenter ou quitter le travail si des symptômes de la COVID-19 se manifestent, de s'isoler si on a côtoyé à la maison des personnes présentant ces symptômes et de le déclarer à son employeur.

Or, malgré les enjeux connus de tous, certains employés ont mis à risque la santé de leurs collègues et de leur famille en omettant de s'isoler ou en mentant au moment de remplir des questionnaires de symptômes, par exemple. Cela amène les employeurs à se questionner sur les mesures disciplinaires possibles, afin de remédier à ce genre de situation.

Ainsi, lorsque des employés refusent ou omettent de respecter les consignes mises en place par leur employeur, ce dernier a le droit et se doit de sanctionner ces comportements.

Aussi, pour le contexte propre à la pandémie actuelle, les décisions des tribunaux ne sont pas légion et très peu ont été rendues au Québec sur le sujet.

Néanmoins, en puisant entre autres chez les provinces voisines, on a pu constater que des sanctions sévères, allant de la suspension jusqu'au congédiement, ont été largement maintenues par les tribunaux.

Les décisions suivantes s'avèrent d'intérêt sur la question.

- Dans Teamsters Québec, local 1999 et Exceldor Coopérative, usine de St-Bruno-de-Montarville (Guerda Eximat), une conseillère en ressources humaines d'une usine oeuvrant matière d'alimentation a omis, en avril 2020, de faire part à son employeur que son conjoint présentait des symptômes de la COVID-19, et ce malgré l'obligation de le dénoncer dans un questionnaire à cet effet, tous les matins. Elle se présenta donc durant cinq jours au travail, mettant à risques les 325 salariés de l'usine, alors qu'elle fut testée positive au virus. Dans cette affaire, l'arbitre considère qu'une suspension aurait été davantage appropriée, mais, considérant que la salariée refusa d'être réintégrée dans son ancien travail, le congédiement fut maintenu.
- En Ontario, dans l'affaire Garda Security Screening Inc. v. IAM. District 140 (Shoker Grievance), une employée de sécurité d'un aéroport s'est présentée au travail, en avril 2020, malgré les directives claires de son employeur l'obligeant de s'isoler. Cette dernière était en effet en attente de résultats d'un test de la COVID-19 qui finalement s'est avéré positif. Elle fut congédiée et le tribunal d'arbitrage a maintenu la sanction.
- Dans Labourers' International Union of North America v. Acon Industrial, a Division of Aegon Construction Group inc. (Wynne Grievance), une autre affaire qui provient de l'Ontario, un employé, travaillant dans une usine nucléaire, s'est présenté au travail, malgré le fait qu'il devait attendre l'appel de l'infirmière de l'entreprise avant de reprendre son travail. Ce dernier avait des symptômes de la COVID-19 et son employeur lui avait expressément demandé de s'isoler. L'arbitre de grief a confirmé que le congédiement était justifié, considérant son non-respect des consignes mises en place par son employeur. Il qualifie son comportement d'« inconscient », de « déraisonnable » et d'« inacceptable ».
- Toujours en Ontario, dans l'affaire Trillium Health Partners v. Canadian Union of Public Employees Local 5180

(Faryna Grievance), un employé d'un hôpital a participé à un « party pizza », malgré les politiques de l'employeur indiquant qu'il était interdit de se rassembler et de partager de la nourriture. Cet employé avait également enregistré et diffusé, à l'insu de son employeur, une conversation qu'il a entretenue avec lui. Finalement, il est intervenu entre deux personnes à l'hôpital où il travaillait, afin de défendre une personne qui refusait de porter le masque. L'arbitre reconnaît que les actions de l'employé démontrent un manque de respect envers son employeur, qui est appelé, selon lui, à gérer une situation « extrêmement difficile ». L'arbitre considéra toutefois que la sanction de congédiement était trop importante et réduisit sa sanction à une suspension.

On est à même de constater que lorsqu'il est question de la COVID-19 et des règles mises en place pour la prévention en milieu de travail, la tolérance n'a pas sa place et les tribunaux semblent bien appuyer ce principe.

De nouveaux développements viendront sûrement à ce sujet ce à quoi se grefferont aussi plusieurs questions entourant la vaccination.

[Texte originale](#)