

# Le non-respect des mesures sanitaires: informer avant de sanctionner

---

21 septembre 2021

Anne-Sophie Ouellet, avocate

Dans *Association des employés du Nord québécois (AENQ) et Kativik Ilisarniliriniq (Commission scolaire Kativik)*, 2021 QCTA 402, le tribunal d'arbitrage a été amené à examiner la décision d'un employeur de sanctionner le non-respect, par deux de ses employés, d'une période de quarantaine obligatoire.

## Les faits

À la suite du confinement imposé par les directives de la santé publique lors de l'écllosion de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, l'employeur a dû renvoyer au sud tous ses employés qui n'étaient pas Inuits. En prévision de l'année scolaire 2020-2021, pour obtenir l'autorisation des autorités du Nunavik de rappeler ses employés au nord, l'employeur a dû adopter certaines mesures, incluant l'imposition d'une quarantaine stricte de 14 jours que devaient respecter ses employés.

Le syndicat reproche et conteste la décision de l'employeur de renvoyer au sud les enseignants auxquels on reprochait d'avoir transgressé leur quarantaine.

## La décision de l'arbitre

Après analyse, l'arbitre Jean Ménard accueille le grief syndical et conclut qu'en renvoyant vers le sud du Québec les enseignants auxquels il était reproché d'avoir violé leur quarantaine obligatoire, l'employeur a porté atteinte de manière illégitime aux droits fondamentaux de ses employés.

D'abord, l'arbitre retient que la preuve n'a pas clairement démontré qu'il y avait eu bris de la quarantaine par les deux employés visés.

Mais de manière plus importante encore, l'arbitre conclut que l'employeur n'avait pas avisé ses employés de ce qui constituait un bris de quarantaine, laissant ainsi ses employés dans un flou, et n'avait pas non plus informé ses employés des conséquences d'un tel bris, manquant ainsi à son devoir d'information.

Par conséquent, l'arbitre conclut que les mesures prises contre ses employés étaient précipitées, que l'employeur a fait défaut d'explorer la possibilité de trouver une solution proportionnelle au manquement allégué, notamment en ignorant que les employés seraient ainsi brutalement séparés de leurs familles pour plusieurs jours et ignorant le test négatif à la COVID-19 que lui avaient soumis ses employés. Pour ces motifs, l'arbitre accueille la réclamation en dommages du syndicat.

## Ce qu'on doit retenir

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, il est tout à fait concevable et légitime qu'un employeur souhaite mettre en place des mesures pour protéger la santé de ses employés. Les employeurs ont d'ailleurs l'obligation légale de veiller à assurer la santé et la sécurité de leurs employés.

Toutefois, il est important que les employés soient informés des règles entourant de telles mesures, ainsi que des conséquences qui résulteraient du non-respect de telles règles. C'est à l'employeur que revient ce devoir d'information.

Si vous vous interrogez sur la manière de mettre en place des mesures visant à protéger la santé de vos employés, consultez notre équipe de droit du travail qui se fera un plaisir de vous accompagner dans ce processus.

N'hésitez pas à communiquer avec notre équipe de droit du travail et santé et sécurité du travail pour toute question relative à cet article.

**Vous y avez droit.**

**BEUVAIS TRUCHON**  
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est  
Bureau 200  
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180  
Télécopieur 418 692-5321  
[beauvaistruchon.com](http://beauvaistruchon.com)