

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC

88-04352

DANS UN GRIEF SURVENU ENTRE:

SECUR INC.

-et-

L'UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL
791

Grief: #120-G - Port de la barbe

DECISION ARBITRALE

Arbitre unique: -	Me René Lippé, c.r.
Procureur patronal: -	M. Paul L'Italien
Procureur syndical: -	M. Normand Laverdure

A/ SECUR INC.
59, avenue Bégin
Lévis, Qc
G6V 4C3

A/ L'UNION DES OPERATEURS DE
MACHINERIE LOURDE, LOCAL
791
8350, boul. St-Michel
Montréal, Qc
H1Z 4G3

88
JAN 15 13:49

88-04352
GRIEF

Le 16 janvier 1987, le Syndicat logeait le grief suivant, pièce S-2: -

"FORMULE DE GRIEF

GRIEF NO: 120-G
DATE: 16-1-87
EMPLOYEUR: Secur Inc.
Guichet automatique

NOM DE L'EMPLOYE: Grief d'union

VEUILLEZ UTILISER CET ESPACE POUR
FOURNIR TOUT AUTRE RENSEIGNEMENT
IMPORTANT CONCERNANT LE GRIEF:
Port de la barbe

NATURE DU GRIEF:

Suite à la lettre de refus du port
de la barbe, l'employeur abuse de
son droit de gérance de façon
exagérée.

REGLEMENT RECHERCHE:

Accorder la permission aux salariés
de porter la barbe."

Le 26 février 1987, la Compagnie répondit ce que suit à
ce grief (pièce S-3): -

"LEVIS, le jeudi 26 février 1987

MONSIEUR NORMAND LAVERDURE
Négociateur
Union des opérateurs de
machinerie lourde, loc. 791
8350, boul. St-Michel
Montréal, (Québec)
H1Z 4G3

OBJET: Deuxième étape - UNION
(120-G)
Guichets automatiques

Monsieur,

Suite à la présentation en deuxième
étape du grief cité en rubrique, je
tiens à vous informer qu'il s'agit
d'un règlement interne, qui date du

début de nos opérations, connu et su de la part de tous les employés et visant essentiellement une mesure de sécurité.

En conséquence, ce grief est rejeté.

Je vous prie d'agréer, monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le vice-président
Transport des valeurs,

(S) ROBERT QUENNEVILLE"

Par ce grief, le Syndicat conteste le règlement interdisant le port de la barbe, prétextant que ce règlement est abusif.

Dès le début de l'audition, les parties ont admis que le processus arbitral avait été suivi et l'arbitre régulièrement nommé.

Le règlement contesté en l'instance apparaît à la page 19 de la pièce C-1: -

"UNIFORME - 200-4

B-1 - UNIFORME:

Tous les membres de l'équipe doivent porter l'uniforme complet, conformément aux instructions émises par SECUR Inc.

(...)

c) Le membre qui travaille en uniforme porte les cheveux suffisamment amincis de façon à ce qu'ils ne forment pas une forte saillie lorsque le képi est porté; les favoris et la moustache sont portés de façon normale et la barbe est toujours rasée. (notre emphase)

(...)"

Lors de l'audition, la Compagnie a donné les raisons expliquant cette interdiction du port de la barbe. Selon elle, les employés doivent porter sur eux une carte d'identité, qu'ils doivent exhiber aux clients. La Compagnie prétend que quelqu'un qui porte la barbe, peut la raser du jour au lendemain et qu'alors, l'identification de cette personne devient difficile. En fait, il s'agirait, selon la Compagnie, d'une question de sécurité.

La Compagnie ajoute que ce règlement relatif à l'interdiction du port de la barbe est en vigueur dans les deux (2) succursales qu'elle opère, le tout, tel qu'il appert de l'article 1.050 du Manuel des préposés aux camions, pièce C-2 (en liasse): -

"1.050 - UNIFORME ET TENUE

Les uniformes et les vêtements seront conformes aux règlements locaux. Vous devez être propre et bien mis quand vous êtes en service, avoir les cheveux bien coupés et d'une longueur raisonnable, c'est-à-dire, ne pas dépasser le haut de votre col. Vous devez être rasé. **Les barbes et les barbiches sont interdites.** Toutefois, les moustaches et favoris bien taillés et propres sont permis, à condition que les favoris ne soient pas broussilleux et ne descendent pas plus bas que l'oreille. Les extrêmes, comme les moustaches Fu-Manchu et en guidon, sont interdites.

Les tenues négligées ne donnent pas une impression de vigilance et de compétence: deux qualités nécessaires à votre service.

Il est interdit aux employés de porter leur uniforme, sauf lorsqu'ils sont en service ou

lorsqu'ils se rendent au bureau ou en reviennent." (notre emphase)

La Compagnie soumet que la convention collective couvrant les employés de la succursale ouest reconnaît que les règlements contenus dans ce livre bleu doivent être intégralement suivis, le tout, tel qu'il appert de la clause 18.03 de la pièce C-2 (en liasse): -

"DROITS DE L'EMPLOYEUR

18.03

L'UNION reconnaît que le livre bleu des règlements de l'EMPLOYEUR intitulé "Manuel des préposés aux camions" doit être intégralement suivi et respecté par tous les employés, étant entendu et convenu qu'un des principaux critères d'emploi et du maintien de celui-ci est le respect des règlements énoncés dans ledit manuel.

L'EMPLOYEUR aura le droit d'émettre et de modifier à son gré tous règlements qui sont reliés au travail ou qui s'appliquent à la sûreté et à la sécurité des employés, pourvu que ces règlements ne soient pas en contradiction avec les termes de cette convention collective et l'EMPLOYEUR avisera l'UNION au préalable de toutes modifications, ou de tous nouveaux règlements. Tous les employés devront se conformer auxdits règlements modifiés ou nouveaux règlements. S'il y a mécontentement sur le caractère raisonnable de tels règlements nouveaux ou modifiés, ladite mécontentement pourra être sujette à la procédure de griefs."

Les parties ont admis que cette clause 18.03 de la pièce C-2 (supra) régit un autre groupe de salariés que celui couvert par la convention collective de travail intervenue entre les parties en l'instance et qu'on ne retrouve aucune telle

clause dans la convention collective négociée et signée pour le groupe qui nous occupe.

Il appert de la preuve qu'à un moment donné, la compagnie Secur s'est portée acquéreur de la compagnie Brinks. Au soutien de son argument, la Compagnie soumet que ce règlement interdisant le port de la barbe était en vigueur, pour les employés de Brinks, avant même l'acquisition de la compagnie Brinks par Secur.

Je voudrais noter immédiatement que ce règlement interdisant le port de la barbe chez Brinks avait été déclaré illégal et de nul effet par l'arbitre André Rousseau, dans sa décision arbitrale entre L'UNION DU TRANSPORT LOCAL ET AUTRES, LOCAL 931 -et- BRINKS CANADA LIMITEE, SA-81-12-062, page 2269: -

"Considérant que le syndicat et le plaignant ont manifesté de façon prépondérante, le caractère abusif et déraisonnable du règlement prohibant le port de la barbe;

Considérant que l'employeur n'a pas manifesté la nécessité d'une telle prohibition pour la protection de ses intérêts légitimes;

En conséquence, l'interdiction du port de la barbe est nulle et de nul effet, en excès des pouvoirs et prérogatives que la convention collective reconnaît à l'employeur;"

Cette décision arbitrale de l'arbitre, Me André Rousseau, a été maintenue par l'Honorable juge Paul Martineau, JCS, dans un jugement qu'il a rendu le 7 février 1983, à l'occasion d'une demande d'injonction entre UNION DES EMPLOYES DU

TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931 -et- BRINKSCANADA LIMITEE, DTE-83T-616: -

"Cependant, prohiber le port de la barbe va au-delà de ses exigences vestimentaires ou d'apparence de l'employé; l'uniforme peut s'enlever, le travail de la journée terminé, mais la barbe ne se remplace pas à volonté, comme on peut changer d'habit. Comme tel, il s'immisce dans la vie privée de tel employé; par analogie, à la liberté d'expression décrétée par l'article 2(b) de la charte canadienne ou loi constitutionnelle (1982), il entrave en quelque sorte la façon par laquelle l'employé veut s'exprimer et, sous cet aspect pourrait lui diminuer ce qui est reconnu par ladite loi comme liberté fondamentale."

Enfin, la Compagnie soumet que ce règlement est signalé à chacua des employés au moment de l'embauche.

Le Syndicat prétend qu'il s'agit d'un règlement abusif et il cite au soutien de sa prétention, le cas des Forces armées, de la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM), les employés des Postes, de même que les policiers qui, depuis 1980, ont obtenu le droit de porter la barbe.

Pour rencontrer l'argument de sécurité soulevé par l'Employeur, le Syndicat se dit prêt au compromis suivant: les employés qui portent la barbe et qui, du jour au lendemain, la font raser, devront se soumettre à une autre séance de photo pour fins d'identification.

Tout en reconnaissant que la barbe doit être propre, le Syndicat soumet que l'interdiction du port de la barbe va à l'encontre de la liberté d'expression.

La Compagnie a rétorqué à cet argument du Syndicat, une décision arbitrale rendue par l'arbitre, Me Roland Tremblay, entre BRINKS CANADA LIMITEE -et- L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES, AFFILIEE A L'INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS, LOCAL 931, décision non rapportée en date du 7 juillet 1982. La Compagnie plaide que depuis cette décision, le Syndicat a accepté ce règlement interdisant le port de la barbe comme valide.

Avec respect, je voudrais noter que l'arbitre Tremblay, dans la décision de BRINKS (supra), ne s'est en aucune façon prononcé sur la validité du règlement concernant l'interdiction du port de la barbe. C'est ce qui appert d'ailleurs à la page 13 de sa décision, dont voici l'extrait pertinent: -

"L'arbitre soussigné n'a pas à se prononcer sur la validité du règlement concernant l'interdiction du port de la barbe et n'a qu'à constater qu'il n'y a pas de cause à mesure disciplinaire."

De plus, la Compagnie se demande comment elle pourrait gérer de façon efficace deux (2) succursales, dont l'une permettrait le port de la barbe, alors que l'autre l'interdirait.

Quant au cas des Forces armées, où le port de la barbe serait permis, l'Employeur note que les membres des Forces armées n'ont pas à transporter de l'argent.

Enfin, l'Employeur soumet qu'il s'agit en l'instance d'une entreprise de sécurité qui a ses exigences, ses particularités et ses contraintes, entre autres, le port de l'uniforme et le port de la barbe, et que toutes ces contraintes sont connues des employés dès le moment de l'embauche.

L'Employeur, aux termes de ses droits de gérance, peut adopter certains règlements. Ce pouvoir, toutefois, doit être exercé de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective de travail et doit de plus, être exercé de façon raisonnable.

Je note immédiatement qu'aucune clause de la convention collective de travail intervenue entre les parties en l'instance ne réfère au respect des règlements ou encore, à l'interdiction du port de la barbe.

Qu'en est-il de la raisonabilité de ce règlement interdisant le port de la barbe?

La première (lère) règle que les arbitres retiennent dans ces causes est celle que l'Employeur a le fardeau de démontrer d'une façon concluante que le règlement est raisonnable. Ce fardeau, qui est imposé à l'Employeur, se justifie par le fait qu'un règlement touchant l'apparence personnelle d'un salarié, en l'occurrence le port de la barbe, l'affecte non seulement durant ses heures de travail, mais aussi dans ses activités personnelles en dehors de son travail.

Dans le cas actuel, l'Employeur prohibe de façon absolue le port de la barbe, s'appuyant sur des raisons de

sécurité, afin, dit-il, de faciliter l'identification des employés lorsqu'ils vont cueillir des valeurs chez les clients.

Je reconnais le bien-fondé des raisons invoquées par l'Employeur pour justifier cette interdiction. Cependant, le caractère de raisonabilité d'un règlement doit être apprécié en considération des intérêts et des besoins de chacune des parties en présence.

Puisqu'un règlement constitue en fait une entrave à la liberté individuelle, il faut donc donner à ce règlement une interprétation restrictive. C'est l'opinion à laquelle en est venu l'arbitre, Me Claude Lauzon, dans une décision arbitrale de LA REGIE DE LA PLACE DES ARTS, 1974 S.A.G. 1673, lorsqu'il dit ceci à la page 1676: -

"Tout règlement constitue une entrave à la liberté individuelle; on peut aller jusqu'à parler d'empiètement s'il s'agit de choses aussi essentiellement personnelles que la tenue vestimentaire ou l'apparence physique. Dès lors, un tel règlement devra nécessairement être interprété restrictivement, comme toute mesure d'exception, et s'il y a doute ou ambiguïté, il faudra lui donner le sens qui favorisera l'employé à qui la restriction est imposée."

Je n'ai aucun doute que dans le cas actuel, des intérêts supérieurs, telle la sécurité, peuvent justifier certaines restrictions à la liberté individuelle. Cependant, si la recherche de ces intérêts supérieurs peut être atteinte par d'autres moyens que par l'interdiction absolue à l'employé de porter la barbe, il faut examiner ces moyens, surtout lorsque la prohibition empiète à tout le moins sur le domaine de la vie

privée de l'employé, lequel est protégé par l'article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. chapitre C-12 (01-07-86): -

"Respect de la vie privée

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée."

Le règlement ou l'ordre d'un employeur à son salarié de couper sa barbe impose à ce salarié une restriction à sa liberté personnelle, liberté que tout individu a le droit d'exprimer selon ses goûts et ses préférences personnels. Règle générale, il n'appartient pas à l'Employeur ou à l'arbitre de substituer ses goûts personnels à ceux des salariés et ceci, qu'ils soient d'accord ou non avec le port de la barbe.

C'est l'Employeur qui a le fardeau de la preuve sur cette question.

Sur cette question du fardeau de la preuve, on peut référer à cet extrait de la décision arbitrale de RE CORPORATION DISTRICT OF NORTH VANCOUVER -AND- INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE FIGHTERS, 6 L.A.C., page 211, alors que l'arbitre s'est exprimé ainsi: -

"However, when a unilateral management rule imposes personal appearance restrictions, especially those whose effect carries on after working hours, the onus lies on the employer to justify the rule as reasonable."

Encore une fois, je reconnais comme raisonnables les motifs de sécurité allégués par l'Employeur. Cependant, je suis d'opinion que cette sécurité pourrait être rencontrée, sans entrave à la liberté individuelle de ses employés, tel qu'il en sera fait mention ci-après.

Qu'il me soit permis de citer les commentaires de l'arbitre, Me André Rousseau, dans une décision qu'il a rendue le 26 novembre 1981, sur une question semblable, dans une affaire entre L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET AUTRES, LOCAL 931 -VS- BRINKS CANADA LIMITEE (supra), alors qu'il s'exprime ainsi à la page 2269: -

"A la différence d'un uniforme que l'on endosse au début de son travail et que l'on retire ensuite, l'imposition d'une contrainte comme celle qui est en cause déborde le cadre du temps de travail et empiète sur le domaine de la vie privée."

Ce commentaire de l'arbitre Rousseau a d'ailleurs été entériné par l'Honorable juge Paul Martineau, JCS, dans son jugement rendu le 7 février 1983, dans une affaire de BRINKS (supra).

L'Employeur a soumis que les employés étaient mis au courant de ce règlement dès le moment de l'embauche. Avec respect, je me rallie à l'opinion de l'arbitre, Me Réginald Savoie, dans une décision rendue le 18 novembre 1975, entre DOMINION STORES LIMITED -VS- L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500 R.C.I.A., S.A.G. 9564, page 1655, à l'effet qu'un employeur ne peut prétendre qu'à compter de son engagement, un salarié est lié par des règlements qui ne font pas partie de la

convention collective de travail. Voici le commentaire émis par l'arbitre Savoie, à la page 1668 de sa décision: -

"Tout d'abord signalons que la jurisprudence est à l'effet qu'un employeur ne peut prétendre qu'un employé est lié, dès lors qu'il est engagé, par des directives qui ne font pas partie comme telles de la convention collective, les eut-il signées ce qui n'est évidemment pas le cas ici. (cf. re Corporation of District of North Vancouver & International Ass. of Fire Fighters, 1974, 6 L.A.C. (2d) 203, cf. p. 209)."

Subsidiairement, dans son argument, le procureur patronal a plaidé que depuis la décision rendue par l'arbitre Tremblay en 1982, le Syndicat aurait accepté le règlement interdisant le port de la barbe. Ceci n'est en aucune façon supporté par la preuve.

Enfin, je voudrais souligner l'argument patronal à l'effet que le maintien du grief aurait comme conséquence, une différenciation des conditions de travail entre les employés de ses deux (2) succursales, pour les uns, le port de la barbe étant permis (section est), pour les autres, le port de la barbe étant interdit (section ouest). Cela est vrai; il faut cependant prendre en considération que pour la succursale ouest, cette condition de travail est prévue à la convention collective, alors que pour la section est, le cas qui nous occupe, on ne retrouve aucune telle disposition. Il s'agit là d'une distinction importante et le remède en est un de négociations.

En l'instance, pour les raisons ci-dessus mentionnées, je suis d'opinion que le règlement interdisant le port de la

barbe est abusif. En effet, ce règlement va à l'encontre du droit au respect de la vie privée, voire même du droit à la liberté d'expression, décrétés par la Charte des droits et libertés de la personne. De plus, la balance des inconvénients est moindre pour l'Employeur qu'elle ne le serait pour les employés privés de ce droit, puisque l'Employeur pourrait atteindre son objectif de sécurité par d'autres moyens. Enfin, je rejoins la décision à laquelle en est venu l'arbitre Rousseau, le 26 novembre 1981, dans la cause de BRINKS (supra), alors qu'il a décrété que: -

"l'interdiction du port de la barbe est nulle et de nul effet en excès des pouvoirs et prérogatives que la convention collective reconnaît à l'employeur."

A fortiori, on ne retrouve aucune telle clause dans la convention collective de travail.

D'abondant, je voudrais noter qu'il s'agit ici substantiellement du même règlement en vigueur alors chez Brinks, compagnie dont l'Employeur, en l'instance, (Secur) a fait l'acquisition depuis.

POUR CES MOTIFS, je déclare donc que l'Employeur, en interdisant de façon absolue le port de la barbe, abuse de ses droits de gérance.

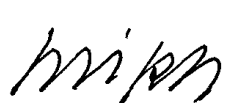
Mais dans le cas actuel, il y a plus. Pour contrevenir à la difficulté d'identification soulevée par l'Employeur et qui pourrait survenir dans l'éventualité où, du jour au lendemain, un employé qui porte la barbe déciderait de la raser, le Syndicat

s'est dit prêt à ce que ses membres, dans un tel cas, se soumettent à une deuxième (2e) séance de photographies, de façon à éviter tout imbroglio qui pourrait s'ensuivre.

Devant le caractère raisonnable de ce compromis, je
DONNE ACTE au Syndicat de ce compromis.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS,

MONTREAL, ce 12 janvier 1988.



Me René Lippé, c.r.
Arbitre unique