

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC

LES BOISSONS GAZEUSES GUY H.
MAINVILLE INC.,

ci-après nommé l'Employeur;

ET

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSEURS
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

ci-après nommé le Syndicat;

DANS LES GRIEFS DE:

CAROLE CHAMPAGNE,
ci-après nommée la plaignante;

DEVANT:

Me Pierre Jasmin,
Arbitre Unique;

Me Gino Castiglio,
Pour le Syndicat;

Me Robert Mainville,
Pour l'Employeur;

S E N T E N C E A R B I T R A L E

Il fut convenu au début de l'audition qu'il y aurait preuve commune en ce qui concerne le grief n°10064 traitant de la suspension de la plaignante et le grief n°3047 traitant de son congédiement.

Il fut également convenu que la preuve dans les 2 présents griefs serait versée dans le grief n° 10064 traitant de la suspension de Mme Francine Déry. Les deux griefs de Mlle Carole Champagne feront l'objet de la présente sentence alors que le grief de Mme Déry fera l'objet d'une sentence séparée.

Le grief n°10064 daté du 5 février 1982 se lit ainsi:

"Suspension injustifiée (jeans)."
"Remède demandé: remboursement de la journée de suspension."

Le grief 3047 du 11 février 1982 se lit ainsi:

"Congédiement injustifié"

"Remède demandé: remboursement intégral du temps perdu et aucune interruption dans le service de l'employé."

La plaignante a d'abord été suspendue pour une journée le 4 février 1982. Elle fut informée de cette suspension par une lettre de Monsieur Jean-Pierre Gingras, directeur-adjoint à l'informatique pour l'Employeur qui se lit ainsi:

"Mlle Carole Champagne
Commis intermédiaire à
l'Informatique:

OBJET: Suspension - 1 journée

Mademoiselle,

La présente est pour vous aviser que vous êtes suspendue pour une journée, soit le 4 février 1982, pour avoir porté des "jeans" le 3 février 1982 au travail puisque ceci est contraire aux politiques établies de la Compagnie.

Vous avez été avisée au préalable de cette politique oralement, mais vous en avez pas tenu compte."

(S) JEAN-PIERRE GINGRAS
Directeur admoit à l'Informatique"

Quelques jours plus tard, la plaignante était informée de son congédiement par une lettre de Monsieur Benoit Jalbert, contrôleur de l'Employeur, en date du 10 février 1982. Cette lettre se lit comme suit:

"Mlle Carole Champagne,
Commis intermédiaire à l'Informatique

Mademoiselle,

Vous n'êtes à notre emploi que depuis le 2 mars 1981, devenue permanente le 2 juin 1981 et nous constatons à la révision de votre dossier que:

1. Vous avez présenté un certificat médical et selon le rapport d'expertise daté du 7 juillet 1981 du Dr. Louis Robert de la Clinique Industrielle Mailloux, ce dernier nous recommandait de vous avertir

sévèrement de la gravité de s'amuser avec des certificats médicaux. Suite à ce rapport, M. Gaétan Mainville vous a donc avertie à cet effet.

2. Vous avez été avisée que le port de jeans n'était pas toléré dans notre entreprise le 21 décembre 1981, par votre surveillant immédiat M. Jean-Pierre Ginguas.
3. Vous avez été suspendue le 4 février 1982 pour avoir porté des jeans au travail, et ce en toute connaissance de cause.
4. Vous avez reçu des avertissements répétés pour avoir permis à certains de vos amis de venir vous rejoindre durant les heures de travail.
5. Votre persistance dans vos agissements qui constituent une insubordination grave envers votre employeur et sont de nature à nuire sévèrement aux bonnes relations de travail dans l'entreprise.
6. Votre insubordination répétée et continue n'est pas de nature à améliorer vos relations déjà très tendues avec vos supérieurs hiérarchiques.

Tenant compte de tous ces faits, nous nous voyons donc dans l'obligation de vous remercier de vos services et ce à compter de ce jour, soit le 10 février 1982, puisque nous vous considérons comme une employée indésirable au sein de notre compagnie.

(S) BENOIT JALABERT (c.g.a., r.i.a.)
Contrôleur"

L'Employeur a d'abord fait entendre comme témoin son vice-président, Monsieur Emilien Parent. Ce dernier a expliqué qu'en 1980, la Compagnie Coca-Cola avait vendu à l'Employeur son usine d'embouteillage de Québec. Ce dernier a par la suite continué d'assurer l'embouteillage et la distribution des produits Coca-Cola. Monsieur Parent a commencé à travailler en avril 1940 à l'usine de Coca-Cola et a occupé à peu près toutes les fonctions jusqu'à celle de directeur-général de l'usine en janvier 1970. Depuis le 7 janvier 1981, il est également adjoint au directeur régional pour tout l'est du Canada pour la Compagnie Coca-Cola. Au moment de l'audition, ses services avaient été prêtés par la Compagnie Coca-Cola à l'Employeur.

Il a affirmé qu'à sa connaissance, le port des "jeans" avait toujours été défendu pour les employés de bureau depuis 1940. Entre 1970 et 1980, un cahier de directives écrites avait été établi mais ces directives ont par la suite été détruites et il ne peut établir si le port des "jeans" était expressément interdit dans ces directives. Il a expliqué cette interdiction du port des "jeans" par le fait que chaque franchise est responsable de la qualité des produits et de l'image qu'elle projette. Chaque embouteilleur est visité plusieurs fois par année par différents représentants de la Compagnie Coca-Cola, soit des chimistes pour le contrôle de la qualité ou des inspecteurs qui peuvent venir d'aussi loin que la maison-mère à Atlanta en Georgie pour examiner la qualité du produit. Des inspecteurs régionaux de la Ville de Québec et des gouvernements provincial et fédéral visitent également l'usine régulièrement.

De plus, les gros clients de l'Employeur viennent régulièrement visiter l'usine, de même que des groupes d'étudiants ou des groupes de l'âge d'or. Les clients qui doivent aller à l'administration doivent passer devant le local de l'informatique et voient ce qui s'y passe puisque ce local est vitré. Il a déclaré qu'on avait toléré le port des "jeans" pour les employés qui travaillaient le soir ou la nuit mais jamais pour ceux qui travaillaient le jour. Il a spécifié qu'entre 1970 et 1980, la directive venait de Coca-Cola Limitée à Québec. Quant à Coca-Cola (Canada) qui supervise les activités de tous les embouteilleurs ces produits Coca-Cola au Canada, elle n'avait jamais émis de directives spécifiques sur le port des "jeans".

Le procureur de l'Employeur s'est objecté à ce que Monsieur Parent réponde à une question du procureur syndical quant à la politique en vigueur à l'usine de Coca-Cola située sur le boulevard l'Assomption à Montréal. L'arbitre soussigné a pris l'objection sous réserve et après avoir étudié la question, décide qu'une telle question peut être permise. En effet, il s'agit d'une usine vendant les mêmes produits pour une population et une clientèle à peu près semblables et dans les circonstances, il peut être nécessaire, pour pouvoir comparer, de connaître les directives en vigueur dans un autre établissement, surtout lorsqu'on touche à des problèmes comme la propreté, le port des vêtements, etc. A la question du procureur du Syndicat, Monsieur Parent a répondu qu'il était au courant qu'il y a environ 3 ans, le port des "jeans" était défendu à l'usine de Montréal, mais qu'il n'était pas au courant des directives actuelles.

Il a témoigné à l'effet qu'il était personnellement au courant qu'à certains endroits comme la caisse populaire dont il s'occupe, le port des "jeans" était défendu. Il n'a pas vu de "jeans" dans les bureaux de Steinberg mais ne peut affirmer s'il est défen-

du ou non. Par contre, au Gouvernement et dans certaines petites maisons d'affaires, il a déjà vu des employés en "jeans". Il a enfin déclaré que les opératrices d'ordinateur n'avaient aucun contact avec le public. Tous les employés de bureau étaient au courant de la directive de l'Employeur concernant la prohibition du port des "jeans".

Monsieur Jean-Pierre Gingras est assistant-directeur administratif au département de l'Informatique pour l'Employeur et il était le supérieur immédiat de la plaignante au moment de son congédiement. Il a engagé lui-même la plaignante le 2 mars 1981 après lui avoir fait passer une entrevue. Lors de cette entrevue, il a discuté des directives de travail y compris la tenue vestimentaire et il a alors avisé la plaignante que le port des "jeans" était défendu et cette dernière aurait manifesté son accord avec cette directive. Pendant la période d'essai de 3 mois de la plaignante, celle-ci n'a posé aucun problème.

Au mois de juin 1981, la plaignante a déclaré qu'elle prendrait une quinzaine de jours de vacances et en juillet, elle s'est présentée au travail avec un certificat médical. Monsieur Gingras a déclaré qu'il devait avertir souvent la plaignante de ne pas passer trop de temps au téléphone. Il l'a également avisée que si elle ne s'améliorait pas, elle pourrait être suspendue. Il l'a également avertie de ne pas recevoir d'amis le soir. De plus, la plaignante parlait très fort dans le bureau, racontait des histoires et dérangeait ses compagnes de travail. Le soir, elle se promenait dans le garage et allait déranger les employés qui y travaillaient. Il a enfin déclaré que la plaignante allait souvent à l'encontre des directives de la compagnie et l'a qualifiée de "tête forte". On expliquait à la plaignante les directives de la compagnie, elle disait qu'elle était d'accord, mais 2 jours plus tard, elle faisait exactement le contraire.

Le 21 décembre 1981, la plaignante est rentrée en "jeans" et Monsieur Gingras l'a avertie que le port de "jeans" était défendu. La plaignante a alors déclaré qu'elle était d'accord pour respecter cette directive. Cependant, le 3 février 1982, elle est revenue en "jeans". Monsieur Gingras l'a alors rencontrée en compagnie de son représentant syndical et l'a suspendue pour une journée. Elle est revenue une autre journée en "jeans" et a par la suite été congédiée le 10 février 1982. Monsieur Gingras a enfin affirmé que dans le bureau, il ne s'était jamais porté de "jeans" sauf pour Mlle Déry quant elle travaillait le soir.

Monsieur Gaétan Mainville est vice-président de la compagnie et occupe ces fonctions depuis juin 1980. Il a déclaré que l'Employeur avait toujours in-

terdit le port des "jeans", suivant la politique qui avait déjà été établie à Québec par la Compagnie Coca-Cola. Les employés de l'Informatique étaient tous au courant de cette directive.

En juillet 1981, il a averti la plaignante sévèrement qu'elle avait eu tort d'obtenir un certificat médical de complaisance pour pouvoir prendre 2 semaines de vacances au début du mois de juillet. Il a produit à cet effet le rapport médical du Dr. Louis Robert qui écrit dans ses commentaires:

"Ce qui me rend perplexe quant à la véracité de ses dires et il y aurait lieu ici de lui faire comprendre qu'il est dangereux de s'amuser avec des certificats médicaux, qu'un jour des sanctions administratives peuvent s'imposer."

Par la suite, à l'automne 1981, il a averti la plaignante à 3 reprises qu'il était défendu de recevoir des étrangers dans le bureau le soir. Il a également reçu plusieurs plaintes du département des ventes à l'effet que du travail effectué par la plaignante avait été mal fait et qu'il en avait résulté des routes mêlées, des mauvaises commandes ou des mauvais poinçons.

Il a également déclaré qu'il avait envisagé le congédiement à au moins 2 occasions, soit lors des vacances en juillet 1981 et après le 3ième avertissement pour que la plaignante cesse de recevoir des amis au travail. Quant aux incidents des prétendues vacances que la plaignante aurait voulu prendre pendant 2 semaines sous prétexte qu'elle était malade et en se servant d'un certificat médical de complaisance, il a admis qu'il n'avait pas demandé à ce que des vérifications soient faites auprès du médecin traitant de la plaignante et n'avait demandé à cette dernière aucune explication sur sa maladie. Il n'a pas non plus vérifié si cette dernière prenait des médicaments. Il n'a fait que lui parler de la conclusion du rapport médical du Dr. Robert qui avait examiné la plaignante à la demande de l'Employeur. Il a enfin déclaré que c'est lui-même et Monsieur Jalbert qui avaient pris la décision de congédier la plaignante.

La partie syndicale a d'abord fait entendre Monsieur Laurent Simard qui est commis-senior pour l'Employeur et qui est délégué syndical depuis 6 ans. Il a cité quelques cas d'employés qui avaient porté des "jeans" avant juin 1980. Il a déclaré qu'il n'y avait jamais eu de problème dans le temps où Coca-Cola était propriétaire de l'usine et que s'il y avait une interdiction, elle n'était pas formelle. Selon lui, aucune raison ne justifiait l'Employeur d'interdire le port des "jeans" et ce n'était que parce que le propriétaire G.H. Mainville ne les aimait pas que l'Employeur interdisait leur port.

Il a admis qu'en juillet 1981, un grief avait été logé quant à la politique de l'Employeur concernant l'interdiction du port des "jeans". A cette époque, Monsieur Gaëtan Mainville l'aurait informé que son père n'aimait pas les "jeans" et que c'était lui qui décidait. Le grief avait été par la suite retiré parce qu'entre juillet 1981 et décembre 1981, les parties étaient en période de négociation et le syndicat ne voulait pas créer de tensions inutiles. Il a enfin déclaré que lors d'une rencontre pour discuter du cas de la plaignante avec Monsieur Gaëtan Mainville et Monsieur Jalbert, ce dernier aurait affirmé qu'il n'avait rien à reprocher à la plaignante quant à son travail et que le seul problème était le port des "jeans".

Il a enfin déclaré que les employés de bureau n'avaient pas d'allocation de vêtements et que dans la section de l'Informatique, les plaignantes considéraient qu'il était beaucoup plus pratique pour elles de travailler en "jeans". De plus, depuis que la section de l'Informatique avait été transférée au 2ième étage, très peu de clients pouvaient apercevoir les plaignantes.

Madame Francine Déry est commis-intermédiaire au service de l'Employeur depuis octobre 1978. Elle a travaillé de soir jusqu'en mai 1980 et portait alors des "jeans" presque tous les soirs. Elle affirme que certains employés comme Carole Boutin qui travaillait le jour portait alors des "jeans" à l'occasion. En octobre 1980, son supérieur Monsieur Caron l'a informée que Monsieur G.H. Mainville ne voulait pas qu'elle porte de "jeans". En juillet 1981, elle a taché ses pantalons blancs avec un liquide vert alors qu'elle était au travail. Elle a alors tenté d'obtenir la permission de porter des "jeans" mais sans succès. On a proposé à l'Employeur de donner une allocation pour le vêtement de travail mais ceci n'a pas été fait. En février 1982, elle a porté des "jeans" à 2 reprises et a été suspendue.

Elle a expliqué qu'elle désirait porter des "jeans" à cause de leur côté pratique puisque les préposés à l'Informatique avaient à transporter des boîtes qui étaient souvent sales et poussiéreuses. Elle n'a jamais porté de "jeans" malpropres. De plus, aucune des préposées à l'Informatique n'avait affaire à la clientèle. Tout au plus un client par mois avait à rencontrer Monsieur Poulin et pouvait passer devant le local où elle travaille. Elle a déclaré qu'elle ne s'était jamais plainte à quiconque du travail de Mlle Champagne et qu'à une seule occasion, elle lui a demandé ainsi qu'à Monsieur Gingras de baisser le ton. Lorsqu'elle avait discuté avec Monsieur Gaëtan Mainville, et Monsieur G.H. Mainville du côté pratique des "jeans", la seule raison qu'ils apportaient pour les refuser était que c'était la politique de la compagnie. Elle a également déclaré qu'à partir de juillet 1980, elle a taché

ses pantalons à au moins 3 ou 4 reprises lors de son travail. Elle a enfin déclaré que les emplois qu'elle a occupés avant celui chez l'Employeur, soit à l'Assurance-Maladie du Québec, à la Compagnie d'Assurances Laurentienne, au Château Frontenac ou à la Commission des Accidents de Travail, elle avait toujours travaillé en "jeans".

Mademoiselle Carole Champagne a commencé à travailler pour l'Employeur en mars 1981. Lorsqu'elle a été embauchée, on ne l'a aucunement informée que le port des "jeans" était interdit. Elle en a porté pour la première fois en décembre 1981 et on l'a alors informée que le port des "jeans" était interdit. Elle a reporté des "jeans" à 2 reprises en février 1982 d'où sa journée de suspension et par la suite son congédiement. Avant ce congédiement, on lui avait à quelques reprises fait des reproches sur des erreurs dans son travail.

Elle a expliqué qu'en juillet 1981, elle avait des allergies au pollen. Elle a consulté le Dr. Bergeron mais ne lui a jamais demandé de lui donner 15 jours de vacances ou de repos. Elle a admis qu'elle avait, à un certain moment, déclaré qu'elle aimerait prendre 2 semaines de vacances, mais elle aurait attendu d'avoir complété 6 mois de travail pour prendre 1 semaine et aurait demandé à son employeur la permission de prendre une autre semaine à ses frais. Elle a été avertie 1 ou 2 fois par Jean-Pierre Gingras de ne pas parler trop longtemps au téléphone. Monsieur Gingras l'a également avertie à 1 ou 2 reprises qu'elle pourrait être congédiée.

Quant à Monsieur Mainville, il lui a dit de ne plus recevoir d'amis sur les lieux de travail. Elle a expliqué ces visites de la façon suivante. A une reprise, sa mère est venue lui porter son souper parce qu'elle devait faire du temps supplémentaire. A une autre reprise, une de ses amies est venue chercher des papiers importants qui étaient en sa possession. Cette amie serait alors restée avec la plaignante 10 ou 15 minutes. Elle a admis être allée à quelques reprises dans le garage de l'usine pour regarder le hockey ou le baseball. Elle a déclaré qu'elle devait aller à l'usine à quelques reprises pour porter certaines boîtes lorsqu'il était impossible de rejoindre par téléphone ceux qui devaient venir les chercher.

ARGUMENTATION DES PARTIES

Le procureur de l'Employeur a soumis que l'Employeur était tout à fait justifié d'établir une politique interdisant le port des "jeans". Cette politique avait été liée à la négociation de la convention collective et la demande du Syndicat à cet effet avait

été rejetée. Le Syndicat tentait donc d'obtenir par arbitrage ce qu'il n'avait pu obtenir par la négociation du contrat de travail signé en décembre 1981. En vertu de ses droits de gérance, la compagnie avait le droit d'établir des directives et rien dans la procédure d'arbitrage contenue dans l'annexe "A" de la convention collective ne permettait à l'arbitre d'intervenir et de décider si l'Employeur pouvait ou non établir une directive. Le mandat de l'arbitre devait se limiter à décider si la pénalité était raisonnable par rapport à la faute. En somme l'arbitre ne pouvait que décider si la compagnie avait exagéré dans l'imposition d'une sanction pour manquement à une politique qu'il avait le droit d'établir.

Il a enfin soumis que si l'arbitre sous-signé en arrivait à la conclusion que le grief était arbitral, il devait déterminer si la politique établie par l'Employeur était nécessaire. C'était cependant à l'Employeur à décider de la tenue vestimentaire s'il était d'avis qu'elle était nécessaire pour garder son image même auprès d'un seul client.

Quant à la plaignante, il a soumis qu'il s'agissait nettement d'un cas d'insubordination. Si cette dernière où le Syndicat avait voulu contester un ordre ou une directive de la compagnie, ils auraient dû procéder par arbitrage. Il a déclaré que la preuve avait démontré que l'Employeur avait beaucoup de difficultés avec la plaignante et que tous les gestes de cette dernière démontraient chez elle une tendance à ne pas respecter les ordres. Malgré plusieurs avertissements, la plaignante avait dans plusieurs cas récidivé. Elle avait d'ailleurs elle-même admis lors de l'audition qu'elle avait fait des erreurs dans son travail. Dans les circonstances, le congédiement était une mesure justifiée, puisque le refus de se soumettre à la directive de l'Employeur quant au port des "jeans" à 2 reprises en février, constituait un cas flagrant d'insubordination.

Le procureur du Syndicat a soumis que l'Employeur n'avait pas respecté son obligation de ne pas imposer une mesure disciplinaire sans cause juste et suffisante. L'Employeur avait le fardeau de prouver que la règle ou la directive qu'il avait édictée était raisonnable et qu'elle était uniforme et appliquée à tous de la même manière. Or, le règlement interdisant le port des "jeans" était déraisonnable car il brimait la liberté individuelle de l'individu. L'Employeur devait donc avoir des motifs valables pour imposer un tel règlement, ce qu'il n'a pas prouvé. De plus, si l'Employeur voulait exiger un uniforme, il devait fournir l'allocation de vêtement, ce qu'il n'avait aucunement fait dans le cas des plaignantes.

En ce qui concerne la plaignante, elle avait certes pris un risque en bravant la directive de l'Employeur mais si l'arbitre en venait à la conclusion

que la règle édictée par ce dernier était déraisonnable, la mesure disciplinaire devait être annulée. L'ensemble de la preuve ne justifiait aucunement un congédiement puisque la plaignante n'avait reçu que des avertissements verbaux et n'avait eu aucune progression dans la discipline, puisque dans la lettre du 3 février 1982 informant la plaignant de sa suspension d'une journée, on n'avait fait état que du port des "jeans". L'Employeur avait donc profité de l'incident des "jeans" pour congédier la plaignante. Si l'arbitre en venait à la conclusion que l'Employeur ne pouvait interdire le port des "jeans", il n'y avait donc pas eu d'incident culminant et le congédiement devait être annulé.

DECISION ET MOTIFS

Il s'agit de déterminer dans un premier cas si l'arbitre a juridiction pour se prononcer sur la directive verbale de l'Employeur interdisant le port des "jeans" pour les employés à l'Informatique. A première vue, on serait tenté de croire que l'arbitre ne peut effectivement intervenir. En effet, l'article 4.01 de la convention collective traitant des droits de la direction stipule que:

"Sous réserve des restrictions imposées par la Loi, ou par les clauses du présent contrat, la Compagnie a le droit de décider de temps à autre de toute question ayant trait aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, et sans restriction à la généralité de ce qui précède, toute question ayant trait à l'embauchage, l'administration, la promotion, la rétrogradation, le transfert ou la mise à pied des employés, à la rémunération à leur payer et aux devoirs et à la conduite qu'elle est en droit d'exiger de leur part."

De plus, l'annexe "A" traitant des règles d'arbitrage stipule à l'article 4 que:

"L'arbitre ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender aucune partie du présent contrat ou de substituer son opinion ou son jugement à celui de la Compagnie, sous réserve, toutefois, que lorsqu'un arbitre détermine qu'un employé a été congédié ou autrement discipliné pour une certaine cause et si le présent contrat ne prévoit pas de pénalité spécifique pour l'infraction qui est en train d'être examinée, l'arbitre peut substituer une autre pénalité pour le congédiement ou la mesure disciplinaire qui lui semble être juste

et raisonnable étant données toutes les circonstances".

Ainsi, l'arbitre ne pourrait dans les circonstances qu'évaluer si la directive existait, si elle était connue des salariés et si l'employé soumis à la mesure disciplinaire avait effectivement enfreint la directive.

Après avoir constaté l'existence de tous ces éléments, l'arbitre n'aurait d'autre pouvoir que de décider si le manquement à la directive justifiait la mesure disciplinaire imposée par l'Employeur. Cependant, une telle interprétation de la convention collective enlèverait toute portée aux pouvoirs de l'arbitre de décider si la mesure disciplinaire l'a été pour cause juste et raisonnable. En effet, l'Employeur pourrait édicter une foule de règlements tout aussi arbitraires ou déraisonnables les uns que les autres et imposer une mesure disciplinaire dès que les salariés ne les respecteraient pas.

L'arbitre soussigné en vient donc à la conclusion que les pouvoirs qui lui sont conférés par la convention collective de décider si la suspension ou le congédiement d'un employé l'a été pour juste cause, comprennent implicitement le pouvoir de décider si les directives, dont l'inobservance par le salarié a amené la mesure disciplinaire, étaient raisonnables, non abusives ou non discriminatoires. L'arbitre en vient donc à la conclusion qu'il a juridiction pour examiner le bien-fondé de la directive de l'Employeur interdisant le port des "jeans" par les employés de l'Informatique.

D'une façon générale, l'article 4.01 permet à l'Employeur d'édicter des directives quant à la tenue vestimentaire des employés. En effet, les seules restrictions à ce droit par l'Employeur, tel que le stipule l'article 4.01, sont celles imposées par la Loi ou par les clauses du présent contrat. Or, rien dans la Loi ou dans la convention collective ne restreint ce droit de l'Employeur. Cependant, comme l'a souligné l'arbitre Emile Moälly, agissant comme président d'un Tribunal d'arbitrage dans l'affaire de Dominion Stores Limited et l'Union Internationale des Employés Professionnels et de bureau, section locale 57, (décision du 3 mai 1972, S.A.G. 5199),:

"Ces directives toutefois, pour être valables, doivent être raisonnables."

Ainsi, il est normal qu'un employeur puisse exiger un uniforme pour des raisons de propreté, d'identification, d'image de la Compagnie, etc. Cependant, les directives d'un employeur quant à une tenue vestimentaire pour les employés doivent être pertinentes, en relation avec le genre de travail qu'ils effectuent et elles doivent être d'autant plus non-abusives qu'elles enfreignent un des

droits les plus personnels de l'individu. Comme l'écrivait l'arbitre Claude Lauzon, agissant comme président d'un Tribunal d'arbitrage dans l'affaire de La Régie de la Place des Arts -vs- Le Syndicat Local B-56 de l'Association Internationale des Employés de Scène et de Théâtre et des Opérateurs de projecteurs de cinémas des Etats-Unis et du Canada, (décision du 26 août 1974, S.A.G. 7892):

"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 devrait 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". (page 1767)

Or, la preuve apportée par l'Employeur sur la nécessité d'interdire le port des "jeans" pour les employés de l'Informatique, n'est pas tellement convaincante. En effet, il semble effectivement y avoir eu une directive verbale empêchant le port des "jeans" chez tous les employés de l'Employeur. Or, si une telle directive peut à la rigueur être tolérée pour les employés qui doivent régulièrement avoir des contacts avec la clientèle et le public en général, il n'en est pas de même pour les employés de l'Informatique.

En effet, la preuve a démontré que la plaignante n'avait aucun contact avec la clientèle ou le public et que c'est exceptionnellement et à très peu d'occasion qu'un client pouvait apercevoir les plaignantes dans un local en partie vitré, en se rendant dans des bureaux situés derrière ce local. Ainsi, non seulement l'Employeur n'a-t-il pas fait la preuve qu'il était raisonnable d'interdire le port des "jeans" à la plaignante et à Mme Déry, mais ont déclaré qu'il était beaucoup plus pratique pour ces dernières de travailler en "jeans" puisqu'elles avaient à l'occasion à effectuer un travail salissant comme le transport de boîtes poussiéreuses ou à manipuler des feuilles de carbone. Elles ont enfin déclaré que leurs "jeans" étaient toujours très propres.

L'arbitre est donc d'avis que l'Employeur, s'il était justifié d'empêcher une partie de ses employés de porter des "jeans", n'a pas prouvé qu'il était raisonnable d'appliquer cette directive aux employés de l'Informatique qui n'avaient aucun contact avec le public et la clientèle.

L'Employeur a tenté de démontrer que le congédiement de la plaignante était justifié parce qu'il

était l'incident culminant d'une série d'éléments fautifs de la part de la plaignante et ce, en quelques mois. Or, s'il est vrai que la plaignante a admis ne pas avoir obéi à certaines directives de la compagnie, il ne s'agissait que d'incidents mineurs et l'Employeur n'a même pas jugé bon de lui adresser une réprimande écrite. De plus, l'arbitre n'accorde aucun poids à la preuve qui a été apportée quant au prétendu certificat médical de complaisance que la plaignante aurait tenté d'obtenir de son médecin traitant pour pouvoir obtenir 2 semaines de vacances.

A cet effet, "l'expert médical" par qui la plaignante a été examinée porte un jugement très subjectif sur l'état de la plaignante et l'Employeur n'a jamais tenté d'obtenir de renseignements de la part du médecin traitant de la plaignante. Aucune précision n'a été demandée à la plaignante par l'Employeur ou l'infirmière à son service quant à son état de santé au début du mois de juillet. Ce n'est qu'au mois d'août qu'elle a été confrontée avec "l'expertise médicale" du Dr. Robert. Il n'y a donc aucune preuve sérieuse que la plaignante a tenté d'obtenir un certificat médical de complaisance pour pouvoir prendre 2 semaines de vacances sous le couvert d'un congé de maladie.

De plus, dans l'imposition de la toute première mesure disciplinaire, soit la suspension d'une journée du 3 février 1981, l'Employeur n'a aucunement fait mention du dossier antérieur de la plaignante. Si ce dossier était aussi lourd que l'a prétendu l'Employeur, pourquoi ne pas l'avoir mentionné dans la lettre de suspension? Quelques jours plus tard, la plaignante était congédiée pour avoir de nouveau désobéi à la directive de l'employeur concernant le port des "jeans". Comme l'arbitre soussigné en est venu à la conclusion que la directive de l'Employeur interdisant à la plaignante de porter des "jeans" était abusive et déraisonnable, il doit annuler la suspension et le congédiement qui ont été imposés à la plaignante.

POUR TOUS CES MOTIFS, les deux griefs de la plaignante sont accueillis et il est ordonné à l'Employeur de rembourser à la plaignante le salaire qu'elle a perdu pour sa journée de suspension et de la réintégrer dans les quinze (15) jours de calendrier de la date de la présente sentence, avec tous ses droits et pleine compensation pour la perte de salaire qu'elle a subie lors de son congédiement, jusqu'à la date de sa réintégration, déduction faite de tous les revenus que la plaignante aurait pu toucher pendant cette période sous forme de salaire, assurance-chômage, aide-sociale ou autres.

Montréal, 31 août 1982.

(S) ME PIERRE JASMIN

ME PIERRE JASMIN,
Arbitre unique.

COPIE CONFORME

ME PIERRE JASMIN,
arbitre unique