

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2002-6238

Date : 17 février 2004

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ME GABRIEL-M. CÔTÉ, ARBITRE**

---

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DU MARCHÉ MAXI ALMA (CSN)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**PROVIGO DISTRIBUTION INC. (ÉTABLISSEMENT VISÉ : MAXI 8989, 845, du Pont Nord, Alma)**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) :

Grief(s) : n° du greffe

n° du syndicat

01 de madame Hélène Tremblay, 02 de monsieur Denis Gauthier et 03 de madame Hélène Tremblay

Convention collective : 2000-2004

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

**LES GRIEFS ET LA PREUVE**

[1] Le tribunal est saisi de trois griefs de mai 2002. Deux griefs individuels (no 01 de madame Hélène Tremblay et no 02 de monsieur Denis Gauthier) réclament l'annulation d'un « *avertissement* » adressé à chacun des plaignants par l'employeur dans les termes suivants (S-5) :

*« La présente lettre est pour vous rappeler la politique du port du vêtement qui stipule que vous ne devez porter de jeans lors de vos fonctions. Étant donné le non respect de cet engagement, je me vois dans l'obligation de vous remettre un avertissement écrit ».*

[2] Le 3<sup>ème</sup> grief (no 03 de madame Hélène Tremblay) conteste une politique de l'employeur intitulée « *ton apparence* », plus précisément une partie de cette politique interdisant « *le port de jeans* ».

[3] À l'audience, le 16 janvier 2004, l'employeur a déclaré qu'il faisait droit aux deux griefs individuels de nature disciplinaire, à savoir les griefs numéros 01 de madame Hélène Tremblay et 02 de monsieur Denis Gauthier.

[4] Le litige ne porte donc que sur la politique patronale interdisant le port de jeans au travail.

[5] Le syndicat prétend que cette politique est incompatible avec les stipulations de la convention collective, qu'elle contrevient à la loi et qu'elle est déraisonnable, de sorte qu'elle devrait être annulée par le tribunal. Il ajoute que si le tribunal décidait de ne pas l'annuler, il devrait alors obliger l'employeur à fournir à chacun des salariés visés par ladite politique un pantalon et à en assumer les coûts d'entretien.

[6] Les stipulations de la convention collective invoquées par l'une ou l'autre des parties sont les suivantes :

**ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION**

2.01 *C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main-d'œuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités :*

1. *de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;*
2. *de déterminer les exigences normales pour remplir chaque tâche;*
3. *d'embaucher, de congédier, de classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner ou mettre à pied;*
4. *d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des personnes salariées et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;*
5. *de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'établissement sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;*
6. *d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises;*

*Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de*

*la présente convention collective est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.*

### **ARTICLE 18 CLAUSES GÉNÉRALES**

*18.01 L'Employeur s'engage à fournir des vêtements, uniformes, vêtements protecteurs requis par l'Employeur ou pour raison de sécurité et de payer les frais de nettoyage et de blanchissage de ces articles.*

*À la personne salariée travaillant à la réception et la cueillette des paniers, l'Employeur fournit des gants et un coupe-vent pour les saisons froides. Chaque personne salariée est responsable de son coupe-vent et doit le laisser au magasin.*

*L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.*

*Aucune personne salariée ne doit travailler ou même pénétrer dans un congélateur ou une chambre froide sans être vêtue de façon adéquate. L'Employeur fournit les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.*

[7] Quant à la politique « *ton apparence* » formulée par l'employeur, elle se lit comme suit (S-7) :

**CHEZ MAXI, NOUS EXIGEONS :**

- Le polo ou la chemise se porte dans le pantalon.
- Le polo ou la chemise se porte boutonné, incluant les boutons des pointes du collet (l'attachement du 1<sup>er</sup> bouton est facultatif).
- Les souliers ont un talon de 1" maximum et une semelle antidérapante et sont entièrement attachés et fermés.
- La casquette se porte à l'endroit et à l'extérieur seulement.
- Le nom est clairement identifié, en tout temps, par l'épinglette personnalisée : épinglée sur le polo à la pointe du collet du côté droit.
- Les cheveux sont propres et bien coiffés. Les cheveux longs sont retenus ou attachés à l'arrière.
- La barbe est propre, bien taillée et fournie.
- Les boucles d'oreilles se portent aux oreilles seulement.
- Le maquillage et le port de bijoux sont modérés.

**NOUS RECOMMANDONS FORTEMENT :**

Le port d'un pantalon ou d'une jupe propre et de couleur bleu marine.

**CHEZ MAXI, NOUS INTERDISONS :**

- Le port de jeans, bermuda, pantalon de jogging, salopette et leggings.

- Un chandail malpropre.
- Des sandales ou souliers malpropres.
- Un foulard.
- Une casquette autre que la nouvelle de MAXI.
- Pas de cellulaire, ni pagette.

[8] L'employeur a fait comparaître comme témoin monsieur André Fortier, vice-président exploitation chez Maxi. Quant au syndicat, il a fait témoigner sa présidente, madame Hélène Tremblay, commis au supermarché exploité par l'employeur à Alma, avenue du Pont Nord, le magasin concerné par le présent litige.

[9] Monsieur Fortier témoigne et déclare que l'employeur, Provigo Distribution inc., exploite au Québec 92 supermarchés d'alimentation sous la bannière Maxi, dont le Maxi concerné par le présent grief, lequel est situé, tel que déjà dit, avenue du Pont Nord, à Alma (Maxi Pont Nord).

[10] Les magasins Maxi, dit monsieur Fortier, sont des « *magasins escompteurs* », des supermarchés qui offrent à leur clientèle des produits alimentaires au plus bas coût possible, bref « *le panier le moins cher* » comme le dit la publicité. Il y a donc, c'est certain, moins de services chez Maxi que chez Loblaw par exemple. Mais cela ne signifie pas que les Maxi doivent donner une image « *d'escompteurs de deuxième classe* ». Bien au contraire, beaucoup d'argent, de temps et d'énergie ont été dépensés ces dernières années chez Maxi pour rehausser et standardiser les normes

d'hygiène, de salubrité et d'apparence, pour moderniser les bâtiments et les équipements, pour améliorer le service.

[11] Dans la région d'Alma en particulier, de poursuivre monsieur Fortier, on a investi un million de dollars au Maxi Pont Nord et encore plus, au nouveau « *Maxi Pont Sud* ». Les deux magasins, dit monsieur Fortier, ont été mis à l'image de Provigo au Québec.

[12] C'est lorsque Maxi a décidé de redéfinir sa mission que la politique S-7 a été établie et implantée dans les différents magasins du Québec, la plupart du temps suite à une ouverture ou une rénovation de magasin.

[13] Le but du code vestimentaire, insiste monsieur Fortier, est simple : donner une bonne image de marque. « *On veut projeter, affirme monsieur Fortier, l'image d'un escompteur qui respecte sa clientèle, la même image dans tous nos magasins* »

[14] En contre-interrogatoire, monsieur Fortier reconnaît :

- que l'entreprise n'a pas fait de sondage d'opinions publiques avant d'établir et implanter sa politique S-7;
- qu'à sa connaissance, des clients du Maxi Pont Nord ne se sont pas plaints de la tenue vestimentaire que les employés avaient avant l'implantation de la politique S-7.

[15] Madame Hélène Tremblay témoigne et déclare qu'elle est au service de l'employeur depuis une dizaine d'années au Maxi Pont Nord et présidente de son syndicat depuis novembre 2003; qu'à toute époque pertinente au litige, elle était commis aux viandes, tâche qui consiste essentiellement à garnir de produits (viandes et

charcuteries) les comptoirs au magasin. « *Je réponds, dit-elle, aux questions des clients, mais ce sont les clients qui se servent eux-mêmes. On peut se faire questionner, ça dépend, par des clients dix fois un lundi et trente fois l'autre lundi, ça dépend des spéciaux, etc.* ».

[16] Avant l'implantation de la politique S-7, dit madame Tremblay, les salariés au magasin étaient vêtus d'un chandail ou d'un polo aux couleurs de Maxi de l'époque (jaune et vert). Plusieurs salariés travaillaient en jeans. Depuis l'implantation de la politique S-7 (en février 2002), le polo et le chandail sont bleus avec un peu de jaune, mais le port de jeans, même propre et convenable, est interdit.

[17] Suite à ce témoignage de madame Tremblay, les parties ont procédé aux admissions suivantes :

- avant février 2002, le port de jeans était pratique courante parmi les employés au Maxi Pont Nord;
- le texte des articles 18.01 et 2.02 de l'actuelle convention collective sont les mêmes depuis 1992.

[18] Voilà pour l'essentiel de la preuve.

## **ARGUMENTATION DES PARTIES**

### **A) ARGUMENTATION DE LA PARTIE PATRONALE**

[19] Pour le procureur de la partie patronale, l'employeur peut interdire le port de jeans, en vertu de son droit de gérance qui lui permet même, dit l'article 2.02 de la



convention collective, d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des personnes salariées, etc.

[20] Donc, l'interdiction ici, n'est pas contraire aux stipulations de la convention collective, tant s'en faut, et elle n'est pas déraisonnable non plus, ni abusive, ni discriminatoire. De sorte que le tribunal n'a pas le pouvoir de l'annuler.

[21] Il n'est pas du tout déraisonnable, cela va de soi, de plaider le procureur patronal, d'interdire le port de jeans pour offrir à sa clientèle une apparence de propreté, d'hygiène et de distinction.

[22] Il n'est pas farfelu et irréaliste qu'un marché d'alimentation ait un code vestimentaire raisonnable, les casinos, les hôtels et les clubs de golf en ont généralement un eux.

[23] Un supermarché d'alimentation, que l'on aime ça ou pas, est évalué notamment par la tenue de ses employés.

[24] La jurisprudence reconnaît qu'un employeur peut faire des règlements concernant la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle de ses salariés lorsque ceux-ci exécutent leurs fonctions en présence de la clientèle. Voir notamment :

- *Syndicat des employés des hôpitaux de Val d'Or (CSN) et Centre hospitalier de Val d'Or*, griefs numéros 25193, 25195 et 25196, le 9 janvier 2002, Me Diane Fortier, arbitre;
- *Ville de St-Lambert et Fraternité des policiers de St-Lambert*, griefs de Jean Fortin, le 30 mai 1989, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre;

- *Auberge Gray Rocks inc. et Association des employés de l'Auberge Gray Rocks*, T.A. 89-02112, 1989-05-26, décision numéro 89T-644, Me Richard Guay, arbitre;
- *Le Centre hospitalier de Buckingham et L'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec*, griefs numéros 13120 et 1319, le 30 juillet 1996, Joseph E. Roach, arbitre;
- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (S.C.F.P.) et Communauté urbaine de Montréal*, grief numéro A-P-95-06, le 13 mars 1996, Me Jean-Pierre Tremblay, arbitre;
- *Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville inc. et L'Union des routiers, brasseurs, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, griefs de Carole Champagne, Me Pierre Jasmin, arbitre;
- *Union des employés de commerce, section locale 500 et Steinberg inc.*, le 1<sup>er</sup> février 1985, René Gosselin, arbitre;
- *Ville de Lasalle et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 323*, le 3 août 1989, Me Jean-M. Gagné, arbitre.

[25] D'autre part, de poursuivre le procureur patronal, ce n'est pas parce que l'employeur a le droit d'interdire le port de jeans qu'il est obligé de fournir à chacun de ses salariés un pantalon et en assumer les coûts d'entretien.

[26] L'article 18.01 dit que c'est lorsque l'employeur requiert un vêtement particulier qu'il est obligé de le payer et l'entretenir. Or ici, l'employeur ne fait qu'interdire un type de vêtement, le jeans.

[27] Donc, pour toutes ces raisons, de conclure le procureur de la partie patronale, le tribunal devrait rejeter les prétentions de la partie syndicale.

## B) ARGUMENTATION DE LA PARTIE SYNDICALE

[28] Il ne faut pas oublier, de souligner d'entrée de jeu le procureur de la partie syndicale, qu'il est écrit en l'article 2.02 que l'employeur doit exercer ses fonctions de direction et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention collective. Oui, l'employeur peut établir des règlements, mais ceux-ci doivent être conformes aux stipulations de la convention collective et ne pas être arbitraires ou discriminatoires.

[29] Dans les faits, de 1994 à 2002, il n'y a pas eu de changement de concept au Maxi Pont Nord. Pourquoi, soudainement, l'employeur a-t-il interdit en février 2002 le port de jeans alors qu'il est en preuve que depuis de nombreuses années, il était de pratique courante pour les salariés de travailler en jeans ?

[30] L'employeur affirme que sa politique est justifiée par des considérations d'hygiène et de propreté, mais il n'a pas fait la preuve que le port de jeans contrevient en soi aux normes d'hygiène, de salubrité et de propreté que le public s'attend à trouver dans un supermarché.

[31] La question fondamentale ici, c'est que l'employeur prétend avoir le droit de porter atteinte à la liberté de ses salariés, à leur vie privée, à leur dignité en leur dictant quelle apparence revêtir.

[32] La vie privée des salariés est en effet affectée par cette politique qui n'est rien d'autre qu'une atteinte injustifiée aux droits d'un employé de déterminer lui-même son apparence personnelle.

[33] La politique est déraisonnable parce que l'employeur a ce préjugé de croire que le port de jeans pose un problème d'apparence.

[34] L'image corporative et la liberté commerciale ne sont pas des droits fondamentaux au même titre que le droit personnel de déterminer son apparence. Ce dernier droit ne peut être restreint que pour des raisons d'hygiène, de propreté et de sécurité.

[35] Au soutien de ses prétentions, le procureur syndical invoque la décision suivante : *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., Division Maxi (Saint-Jérôme et als)*, grief numéro 12630 et 12631, le 4 décembre 2001, Me Jean-Louis Dubé, arbitre.

[36] Il a déjà été décidé, dans le cadre d'une plainte en vertu de l'article 59 du Code du travail, qu'une pratique vestimentaire est une condition de travail que l'employeur ne peut pas modifier à sa guise : *Sobey's inc. (No 650) et Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau (CSN)*, le 11 octobre 1996, Gilles Ferland, arbitre.

[37] La politique de l'employeur en ce cas-ci contrevient, tel que déjà dit, à une pratique établie, donc à la convention collective. De plus, elle est tout à fait arbitraire et déraisonnable.

[38] Pour toutes ces raisons, de conclure le procureur de la partie syndicale, le tribunal devrait annuler la partie de la politique S-7 qui interdit le port de jeans.

### **MOTIFS ET DÉCISION**

[39] Il est tout à fait certain qu'un employeur ne peut, sauf exception, dicter à ses salariés quelle apparence revêtir, l'affaire est entendue.

[40] Mais oui, il y a des exceptions.

[41] En ce qui concerne le port de jeans en particulier, l'employeur, selon la très nette prépondérance de la jurisprudence, comme le démontre bien celle invoquée par la partie patronale en l'espèce, peut interdire le port de ce type de pantalon au travail lorsque ses salariés exercent une activité les mettant en présence du public et de la clientèle, ce qui est très certainement le cas quand il s'agit d'un commerce d'alimentation comme le supermarché concerné par le présent litige.

[42] Il est en preuve que les salariés visés par l'interdiction, en ce cas-ci, travaillent en présence de la clientèle, qu'ils ont des communications avec celle-ci (voir notamment le témoignage de madame Tremblay qui dit qu'elle est vue de la clientèle quand elle travaille et qu'elle répond régulièrement aux questions des clients).

[43] Les salariés visés par l'interdiction sont non seulement en présence de la clientèle, mais aussi en contact avec celle-ci.

[44] L'article 2.01 de la convention collective (droits de la direction) est le reflet, pour ainsi dire, de l'état du droit au Québec en semblable matière : le règlement établi par l'employeur ne doit pas contrevenir à la convention collective, il ne doit pas être arbitraire, abusif ou discriminatoire, bref il ne doit pas être déraisonnable.

[45] En effet, l'article 2.01 de la convention collective dit notamment que l'employeur peut « *établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des personnes salariées* » et que « *toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'employeur (prise en vertu de cet article 2.01) et relative aux dispositions de la présente convention collective est soumise à la procédure de grief et d'arbitrage* ».

[46] Première question : l'interdiction de porter le jeans est-elle contraire aux stipulations de la convention collective ?

[47] Le tribunal, cela dit avec respect pour l'opinion contraire, est d'avis que non.

[48] Il y a bien l'article 18.01 qui traite de vêtements et d'uniformes, mais il ne faut pas faire dire à cet article autre chose que ce qu'il dit. Selon les termes très clairs de l'alinéa 1 de cet article 18.01, l'employeur « *s'engage à fournir les vêtements... requis par l'employeur ou pour raison de sécurité, etc.* ».

[49] La politique S-7 de l'employeur en ce cas-ci interdit le port de jeans, mais elle ne requiert pas que les employés portent un type de pantalon en particulier.

[50] En tout cas, ni en cet article 18.01, ni ailleurs dans la convention collective, il n'est fait interdiction à l'employeur d'établir des règlements ayant trait à la tenue vestimentaire de ses salariés, bien au contraire, l'article 2.01 le lui permet.

[51] Voilà pour le texte.

[52] La pratique maintenant.

[53] Il a été admis par les parties, on l'a vu, qu'il était de pratique courante au magasin, depuis de nombreuses années, avant l'implantation de la politique S-7 en février 2002, que les salariés travaillent vêtus de jeans.

[54] Mais il n'y a aucune clause de maintien d'une pratique antérieure dans la convention collective, aucune clause dite de maintien des droits acquis. C'est tout le rebours, l'employeur a même le droit, en vertu de l'article 2.01, il faut le répéter, « *d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des personnes salariées* ».

[55] Donc, la partie de la politique S-7 relative à l'interdiction de porter des jeans au travail ne contrevient pas aux stipulations de la convention collective.

[56] Cette interdiction est-elle déraisonnable ?

[57] Non, croit le tribunal, parce que l'employeur a fortement justifié cette atteinte à la vie privée de ses employés.

[58] La très nette prépondérance de la jurisprudence, on l'a vu, est à l'effet qu'un employeur peut interdire le port de jeans à son établissement lorsque ses salariés

exécutent leurs fonctions en présence du public, comme c'est le cas pour les employés concernés par le présent litige, des employés d'un supermarché d'alimentation.

[59] Il faut comprendre qu'en semblable matière, l'arbitre a le pouvoir de contrôler la légalité du règlement, mais qu'il ne peut exercer un contrôle d'opportunité.

[60] Ce sont des préoccupations d'image de son entreprise commerciale qui ont motivé l'employeur à établir l'interdiction que l'on sait, donc à limiter quelque peu la liberté vestimentaire de ses salariés.

[61] Comme le dit l'arbitre Diane Fortier dans l'affaire *Centre hospitalier de Val d'Or*, ci-dessus citée, « *en ce qui a trait au port du jean, on peut penser que ce vêtement remet en cause ou non l'image de quelqu'un. L'employeur ne désire pas de jeans dans son établissement. Peut-être a-t-il raison, peut-être a-t-il tort. Mais c'est sa décision et on ne peut pas déclarer que cette opinion soit déraisonnable* ».

[62] Le tribunal tient à le répéter, l'article 2.02 n'empêche pas, tant s'en faut, c'est tout le rebours, ce type de décision.

[63] En revanche, une directive patronale interdisant le port de jeans à des employés qui n'ont aucun contact avec le public et la clientèle est en principe déraisonnable. Par exemple, dans l'affaire *Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville inc.* ci-dessus citée, l'arbitre, Me Pierre Jasmin écrit ce qui suit :

*« 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 convainquante. 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 ».*



[64] Plus loin, cet arbitre ajoute :

*« 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 ».*

[65] Il n'y a rien à ajouter à cette logique, croit le soussigné.

[66] Donc, pour toutes les raisons et motifs ci-dessus indiqués, la contestation du syndicat est rejetée, l'arbitre décidant que la partie de la politique S-7 relative à l'interdiction de porter des jeans au travail ne contrevient ni à la convention collective, ni à la loi et que cette politique n'est pas déraisonnable.

---

GABRIEL-M. CÔTÉ, ARBITRE

Pour le syndicat : ME SYLVAIN COUTURE

Pour l'employeur : ME PHILIPPE DESROSIERS

Date(s) d'audience : 16 janvier 2004

Date(s) de délibéré :