

92-09321

# COPIE

C A N A D A  
PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE MONTREAL

Le 27 novembre 1992  
TRIBUNAL D'ARBITRAGE

ME CHARLES TURMEL  
ARBITRE

ALIMENTATION ROYALE INC.

ET

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 503

Grief: M. Jacques Lamy  
Congédiement  
N/D: 92-027

## SENTENCE ARBITRALE

Mandat:	01.05.92
Audition:	17.11.92
Sentence:	27.11.92

92 NOV 21 14:32

Représentant du syndicat:  
M. Marcel Tremblay

Représentant de l'employeur:  
Me Marie-Josée Sigouin

LE GRIEF:

Par son grief en date du 22 janvier 1992, déposé comme pièce S-2, le syndicat conteste le congédiement de Monsieur Jacques Lamy en date du 13 janvier 1992.

Il réclame l'annulation du congédiement et que le plaignant soit réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges, incluant complète compensation avec les intérêts prévus au Code du Travail, le retrait du congédiement du dossier disciplinaire et la remise de l'ancienneté.

LES FAITS:

M. Jacques Lamy est âgé de 38 ans. Il a travaillé dans le supermarché, qui est maintenant la propriété d'Alimentation Royale Inc., pendant 18 ans.

Lors de son congédiement, il était classé commis classe "A". Il était affecté aux travaux d'emballeur, au ménage et au ramassage des paniers. Auparavant, il avait travaillé comme commis dans plusieurs départements, sauf la viande.

Dans l'avis de congédiement du 13 janvier 1992, déposé comme pièce E-5, l'employeur s'exprime ainsi:

"Pour faire suite aux avis du 30 octobre 1991, 31 octobre 1991, 17 décembre 1991

Constatant qu'aucune amélioration ou correction n'a été faite de votre part et cela même après avis écrit et suspension;

Je me vois dans l'obligation de mettre un terme à votre emploi en date du 13 janvier 1992 à 19:00 hre."

L'avis du 30 octobre 1991 déposé comme pièce E-6 précise:

"Avis écrit pour hygiène corporelle pour le mercredi 30 octobre 1991"

L'avis du 31 octobre 1991, déposé comme pièce E-7, précise:

"Avis écrit et suspension d'une journée pour hygiène corporelle pour le jeudi 31 octobre 1991.

Journée de suspension, vendredi 1/11/991"

L'avis du 17 décembre 1991, déposé comme pièce E-8, précise:

"Vous êtes suspendu pour une période de 1 semaine en raison de votre hygiène personnelle."

LA PREUVE:

La partie patronale a fait entendre comme témoins le plaignant, M. Jacques Lamy, M. Sylvain Beaulieu, conseiller en ressources humaines pour le groupe Héritage, M. Michel Paquette, directeur du magasin, Mme Claire Marchand, caissière à ce magasin depuis 23 ans, et Mme Raymonde Lemieux, caissière au même établissement depuis 10 ans.

La partie syndicale a fait entendre M. Jacques Lamy.

LA POSITION PATRONALE:

Pour la partie patronale, le plaignant a un problème énorme. Pendant ses 18 années avec l'employeur, il a incommodé les autres employés et les clients à cause de la malpropreté de sa personne, sa tenue vestimentaire et la mauvaise odeur qu'il dégagait.

Il a fait l'objet de multiples mesures

disciplinaires et n'a jamais démontré une amélioration satisfaisante malgré les messages de ses collègues, les avertissements et les rencontres lors desquelles on lui a même expliqué de façon détaillée comment faire sa toilette le matin. De plus, son propre délégué syndical a lui-même abdicqué devant son cas.

La partie patronale insiste sur l'importance qui est accordée à l'hygiène et à la salubrité dans le domaine de l'alimentation. Dans ce secteur, la propreté est non seulement essentielle au maintien de l'image de l'entreprise face à sa clientèle, mais elle est règlementée et suivie de très près pour la protection de la santé publique. Au cours des années, tant le groupe Steinberg que le groupe Héritage ont établi des normes applicables à leurs employés. Très rares ont été les cas où des problèmes ont été soulevés dans l'application de ces normes tant celles-ci découlent de l'élémentaire propreté.

Le plaignant connaissait ces normes et n'a jamais pris les moyens nécessaires pour mettre fin à son état de malpropreté qui indisposait collègues de travail et clients.

Même à la suite de suspensions, M. Lamy n'a toujours pas modifié son état.

En conséquence, son congédiement découle d'une cause juste et suffisante.

#### LA POSITION SYNDICALE:

La partie syndicale ne nie pas la preuve présentée par la partie patronale par les témoignages de M. Lamy, de M. Paquette et des deux caissières.

Elle reproche cependant à la partie patronale d'avoir attendu 18 ans avant de procéder au congédiement

du plaignant, ce qui est peu logique, si celui-ci était autant en contravention avec les normes d'hygiène et de propreté. Elle lui reproche également de ne pas avoir traité le plaignant comme il se doit. En effet, elle allègue que le problème du plaignant en est un de comportement et que l'employeur possédait, lorsqu'il faisait partie du groupe Steinberg, des travailleurs sociaux qui auraient pu être mis à profit pour aider le plaignant.

De plus, pour la partie syndicale, le problème d'odeur du plaignant peut fort bien être la conséquence d'une disfonction glandulaire et, jamais l'employeur ne lui a donné l'occasion de se faire traiter comme le lui permet l'article 18.06 de la convention.

Le syndicat souligne que le plaignant n'a fait l'objet d'aucun reproche quant à son travail et qu'aucune mesure disciplinaire ne lui a été imposée à ce sujet.

Quant au plaignant, il a démontré sa volonté de régler le problème et il a même consulté un médecin de façon informelle et celui-ci lui a dit qu'il n'y avait rien à faire. De plus, il a appliqué les conseils du gérant et a fait sa toilette tous les matins.

D'autre part, la compagnie ne peut justifier le fait qu'elle ait eu des politiques précises en matière d'hygiène corporelle et qu'elle ne les ait pas appliquées pendant 18 ans pour ensuite les invoquer à l'encontre du plaignant qui ne pouvait pas croire à l'importance de celles-ci. Il n'est pas permis, selon le syndicat, de laisser aller les choses pendant si longtemps, pour ensuite aller au congédiement, surtout dans la situation économique actuelle. Il me demande également d'indiquer à l'employeur où aller pour soigner le comportement du plaignant.

ANALYSE ET DECISION:

La preuve est claire en ce qui a trait au fait que le plaignant a un problème d'odeur corporelle. Lorsque le procureur patronal lui demande si le directeur actuel M. Paquette est le premier à lui reprocher, il répond: "Non, ça fait quinze ans que je suis pris avec ça."

D'autre part, les témoignages de M. Paquette, de Madame Claire Marchand et de Mme Raymonde Lemieux font également état d'une condition générale de malpropreté: cheveux gras, ongles sales, vêtements sales et froissés, barbe non rasée. Les témoins confirment également qu'il arrivait au travail le matin dans cet état.

Le plaignant admet que son employeur l'a renvoyé chez lui pour se laver et qu'il l'a prévenu qu'il devrait le congédier s'il ne réglait pas ce problème. Il affirme cependant s'être fait la barbe tous les matins. Il affirme également qu'il se lavait et qu'il avait suivi le conseil du directeur et s'appliquait du déodorant en arrivant au travail. Selon lui, lorsqu'il arrivait au travail le matin, il sentait propre et c'est en après-midi qu'il commençait à dégager des odeurs, ce qui est normal. M. Lamy admet qu'il pouvait avoir des pantalons froissés, mais non sales. Quant à sa chevalure, il admet qu'elle puisse avoir été grasse car il se lavait les cheveux aux trois jours.

Les deux caissières ont témoigné à l'effet que le plaignant était continuellement malpropre et qu'il dégageait des odeurs au point où elles demandaient de ne pas travailler avec lui.

M. Michel Paquette, l'actuel directeur, est entré en fonction au magasin en août 1990. A cette époque, il a constaté que M. Lamy avait une tenue vestimentaire malpropre et qu'il était négligeant dans son hygiène personnelle. Dans un premier temps, il l'a rencontré

seul et lui a offert de l'aider à se corriger. Par la suite, comme il n'y avait pas eu de changement, il l'a rencontré en présence de son délégué syndical, M. Roger Riquier. On lui a alors expliqué de façon détaillée chaque étape d'une toilette matinale. Suivant le témoignage de M. Paquette, la réaction du plaignant était l'indifférence. Le plaignant lui affirme qu'il demandait à M. Paquette de l'aider à résoudre son problème.

Suivant la preuve, même si M. Paquette affirme que le Docteur Gauthier a noté un problème d'hygiène corporelle lors d'une visite du plaignant, celui-ci n'a jamais été référé au médecin pour son problème d'odeur.

La question qui se pose dans le cas présent est à savoir si, comme le propose le syndicat, l'employeur avait l'obligation de faire traiter son employé.

En effet, dans son plaidoyer, le syndicat ne conteste pas le fait que l'employeur ait respecté le principe de la progression des sanctions. Ce qu'il lui reproche principalement, c'est d'avoir d'une part renoncé à l'application de ses propres normes d'hygiène en les oubliant pendant quinze ans. Ce qu'il lui reproche également, c'est de n'avoir pas considéré le problème du plaignant comme une maladie et de ne pas l'avoir fait traiter en conséquence.

Bref, le syndicat ne nie pas que l'employeur avait une cause suffisante pour congédier M. Lamy mais il considère qu'il ne s'est pas comporté de façon juste à l'endroit d'un employé ayant 18 ans de loyaux services. D'où son obligation de guider son employé vers un traitement adéquat. Cela faisait partie de sa responsabilité sociale.

Personnellement, j'abonde dans le sens du syndicat à l'effet que le problème de M. Lamy représente un cas pathétique et particulièrement pénible à une époque où

les emplois sont très rares.

Je crois également que l'employeur a été bien négligeant dans l'application de ses politiques au cours des années et qu'il a donné à croire au plaignant par son comportement que ses normes d'hygiène, très belles sur papier, n'étaient pas plus sanctionnées qu'il ne le faut. Ainsi, si l'employeur avait procédé à un congédiement intempestif en janvier 1992, je n'aurais pas hésité à déclarer son attitude injuste à l'endroit du plaignant.

Cependant, la preuve démontre que dès son arrivée, le nouveau directeur depuis 1990, a indiqué clairement au plaignant qu'il ne pouvait se présenter au travail comme il le faisait. Il lui a même expliqué de façon tellement détaillée ce qu'il faut faire le matin pour se présenter au travail dans un état convenable, que toute personne normalement constituée doit en ressortir embarrassée, sinon humiliée et au moins convaincue de modifier son état vestimentaire, si elle ne peut rien de plus pour corriger son odeur corporelle.

Ces rencontres avec le plaignant et les mesures disciplinaires imposées me semblent avoir été suffisantes pour renverser l'impression de laisser aller que l'employeur semble avoir permis par le passé.

Quant à l'obligation pour l'employeur de reconnaître un caractère médical au problème du plaignant, il me semble que l'état de malpropreté vestimentaire du plaignant ait contribué à justifier les sanctions disciplinaires prises par l'employeur et sa conclusion à l'effet que le plaignant ne faisait pas un minimum d'effort pour corriger une partie importante de son problème.

En effet, la malpropreté vestimentaire du personnel contribue autant que l'odeur à l'image d'un marché d'alimentation. Si le plaignant avait corrigé au moins



cette partie de son problème, il eut été plausible de considérer la possibilité que le problème d'odeur puisse être étranger à la volonté du plaignant lui-même.

Malheureusement, dans le cas présent, l'employeur ne pouvait en arriver à cette conclusion compte tenu de l'état général de malpropreté de M. Lamy.

D'autre part, si l'employeur avait la responsabilité sociale de prendre en charge son employé, sur le plan médical ou psychique, cela lui revient et le soussigné n'a pas l'autorité nécessaire pour lui imposer.

Ainsi, compte tenu de la preuve et de la juridiction que me donne la convention collective, je n'ai d'autre choix que de considérer le congédiement comme découlant d'une cause juste et suffisante.

Je déplore la situation pénible soulevée à juste titre par le syndicat, mais n'ayant pas juridiction, je ne puis que souhaiter l'élargissement des ententes entre les parties, comme c'est souvent le cas pour les problèmes d'alcoolisme, pour faire face à ce genre de situations.

Pour ces motifs, le tribunal:

- 1- Déclare que le congédiement de M. Jacques La 92  
découle d'une cause juste et suffisante.
- 2- Rejette le grief.

**COPIE**

Charles Turmel  
Arbitre

92  
MAY 21 14:32