

**Syndicat international des peintres et métiers connexes, vitriers  
et travailleurs du verre, section locale 1135 et Jeld-Wen du  
Canada inc. (grief syndical)**

**2019 QCTA 333**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2019-5419

Date : Le 4 juillet 2019

---

**DEVANT L'ARBITRE : Robert Côté**

---

**Syndicat international des peintres et métiers connexes, vitriers et travailleurs du  
verre, section locale 1135**

Ci-après appelé « le syndicat »

c.

**Jeld-Wen du Canada Inc.**

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Grief syndical

Grief : n° du syndicat T19-3317

Convention collective : 2015-2018

---

### **SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] Au début de l'année 2019, l'employeur avise le syndicat et les salariés travaillant à son usine qu'il exigera dorénavant le port de pantalon long en tout temps.

[2] La convention collective entre les parties comporte la disposition suivante :

Bermuda

L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle relativement au port du bermuda (étant une culotte courte aux genoux.). Il est entendu que l'Employeur peut mettre fin à cette pratique dans tous les cas où la santé ou la sécurité l'exige.

(Clause 7.06 c) de la convention collective)

[3] L'employeur contrevient-il, de ce fait, à la convention collective ? Telle est essentiellement la question à laquelle le Tribunal, à la demande des parties, doit apporter une réponse.

## LE CONTEXTE

[4] L'entreprise Jeld-Wen du Canada Inc., dont le siège social est situé aux États-Unis, exploite de nombreuses usines dans plusieurs pays dont celle située à Saint-Apollinaire où surviennent les événements à l'origine du litige.

[5] La permission donnée aux salariés de porter des pantalons de type bermuda existe depuis au moins le milieu des années 1990. Elle s'appliquait aux personnes qui travaillaient à l'époque pour la compagnie *Donat Flamand inc.*, alors représentées par une autre association de salariés.

[6] Les activités de cette compagnie ont depuis été fondues dans une entreprise qui exploite une usine de fabrication de portes et fenêtres à Saint-Apollinaire. Les activités de l'usine sont réparties dans deux bâtiments principaux. Deux unités de négociation visent les salariés qui y travaillent : celle de la division du bois et celle de la division du vinyle. La même association est accréditée pour représenter les salariés des deux unités pour des raisons historiques qu'il n'est pas utile d'expliquer pour les fins du présent litige.

[7] Bien que groupés dans certains secteurs plus ou moins définis de l'un des deux bâtiments, les salariés des deux groupes ont un haut niveau d'interaction selon ce qui a pu être constaté à l'occasion de la visite de l'usine effectuée par le Tribunal à la demande des parties.

[8] La disposition de la convention collective qui concerne le port du bermuda ne concerne que les salariés qui relèvent de ce que les parties ont désigné comme étant « l'accréditation bois ». Ils constituent la majorité des salariés syndiqués de l'usine. Cette disposition a toujours été la même, si ce n'est que les mots « (*étant une culotte courte aux genoux*) » ont été ajoutés comme précision dans la convention collective 2003-2006.

[9] Interrogé à l'audience par le procureur de l'employeur, un membre du comité paritaire de santé et sécurité au travail a indiqué que ce changement ne découlait pas d'une préoccupation liée à la sécurité des ouvriers, mais uniquement pour répondre à

des préoccupations esthétiques, certains salariés portant des culottes exagérément courtes.

[10] L'usine dans laquelle s'effectuent les activités de fabrication des portes et fenêtres n'est pas climatisée. On comprendra que le port du bermuda est particulièrement d'actualité durant les périodes de chaleur estivale.

[11] Au cours de l'été 2018, une saison particulièrement chaude, différentes mesures ont été arrêtées pour accommoder les salariés aux prises avec les inconforts résultant du temps chaud et humide. Les épisodes de chaleur ont parfois entraîné la fermeture temporaire.

[12] Dans les mois qui ont suivi, l'entreprise a réévalué sa « *politique chaleur* », en collaboration avec du personnel du CISSS<sup>1</sup> de la région. La durée et la fréquence des pauses, de même que l'installation de nouveaux ventilateurs font partie des mesures prises en prévision de l'été suivant.

[13] Ces sujets ont été discutés au préalable avec les membres du comité paritaire de santé et sécurité au travail. Le changement de position de l'employeur en ce qui concerne le port des pantalons de type bermuda, dans les circonstances ci-après décrites, n'a en revanche fait l'objet d'aucune discussion préalable avec les membres de ce comité.

### ***La nouvelle politique vestimentaire***

[14] À la fin du mois de décembre 2018, Mme Massé, la responsable des ressources humaines pour l'usine de Saint-Apollinaire ainsi que pour les installations de Jeld-Wen pour tout l'est du Canada, est informée par le siège social d'un nouveau « *Manufacturing Dress Code Standard* » qui prend la forme d'un fascicule expliquant, images à l'appui, les attentes de l'entreprise.

[15] Le document débute par la mention suivante :

All JELD-WEN Associates are expected to present a clean and professional appearance while conducting business, in or outside of the property. The following manufacturing dress code standard applies to any employee entering or working on the production floor:

[16] Suivent quatre sections : « *Standard PPE :* », « *Shirts :* », « *Shoes :* » et « *Pants :* », chacune d'elles composée d'un court texte suivi de photos produites comme exemples.

[17] Le texte complet de ce document est reproduit comme Annexe 1 de la présente décision et en fait partie intégrante.

[18] Mme Massé, probablement au fait de la pratique de l'usine voulant que le bermuda soit toléré, s'interroge sur la portée de cette directive et s'enquiert par courriel sur celle de l'interdiction décrétée par le siège social. Elle aura deux réponses.

---

<sup>1</sup> Centre intégré de santé et services sociaux présent dans chaque région du Québec et qui comprend, entre autres, le personnel de CLSC affecté à la santé publique.

[19] La première est dite en ces termes :

Bonjour Julie

¾ pants are not acceptable I am afraid ... long pants only. We just disciplined our quality person as she was wearing Capri pants.

[20] L'autre interlocutrice à qui Mme Massé faisait part de son questionnement lui répond ceci dans les minutes qui suivent:

Hi Julie!

Long pants is the official U.S. Window Division policy – capri pants are not allowed. Since Canada falls under windows, we could hold them to the same standard.

[21] C'est en janvier 2018 que la direction de l'usine de Saint-Apollinaire annonce à ses salariés que le port du bermuda sera dorénavant interdit. L'annonce est faite à l'occasion des « *box meetings* » qui marquent le début de l'année. Ces rencontres en petits groupes, qui se font régulièrement, sont l'occasion pour la direction de présenter ses objectifs, porter certaines questions d'actualité à l'attention des employés.

[22] Dans les semaines qui ont suivi, le personnel des ressources humaines de l'usine organise une activité de formation. Des groupes d'une vingtaine de salariés sont ainsi rencontrés au cours des mois de mars et avril, notamment les salariés rappelés à la suite des mises à pied saisonnières. Il est question de santé et de sécurité et un nouveau code vestimentaire leur est présenté. Ne comportant aucun texte sauf les titres de sections, le document illustre ce qui sera dorénavant permis ou interdit à titre de vêtements.

[23] Photos à l'appui, on y précise que seul le « *T-shirt avec manches* » sera permis et que le « *Pantalon long* » sera obligatoire. Suivent un rappel des appareils de protection obligatoires, comme les bouchons et lunettes, ainsi que les souliers de sécurité.

[24] Tel que mentionné précédemment, le sujet des bermudas n'est pas porté à l'attention des membres du comité de santé et de sécurité.

[25] Le syndicat, informé de la position de l'employeur, l'informe qu'il estime que cette politique est contraire à la convention collective. Le sujet est discuté à l'occasion du « comité des relations de travail » qui se tient le 12 mars 2019. Il sera de nouveau abordé au cours des rencontres subséquentes, chaque partie restant sur sa position.

## **ANALYSE ET MOTIFS**

[26] En début d'audience, le syndicat a voulu déposer le texte de la convention collective conclue le 27 mai 2019, soit après le dépôt du grief et avant la tenue de l'audience devant le Tribunal. L'employeur s'est objecté au dépôt du document et la pièce fut admise sous-réserve par le Tribunal. En cours d'audience, l'employeur a de son côté voulu introduire en preuve que la partie syndicale a tenté, au cours des négociations, d'apporter des modifications à la convention collective et que malgré cette

position, le texte est demeuré le même. Le syndicat s'est à son tour objecté et la recevabilité de ce fait a aussi été pris sous réserve.

[27] Compte tenu des conclusions auxquelles en arrive le Tribunal sur le litige tel que circonscrit par le grief, il ne sera pas nécessaire de disposer des objections de l'un et de l'autre.

[28] Une seule question se pose : la nouvelle politique de l'employeur contrevient-elle à la convention collective ?

[29] Après analyse de toutes les circonstances de l'affaire, le Tribunal répond par l'affirmative à cette question pour les raisons qui suivent.

[30] L'entreprise accorde une grande importance à la santé et la sécurité de son personnel. Un « *système de gestion par objectifs et plans quotidiens* », une application du « *modèle d'excellence organisationnelle LEAN* » elle-même inspirée du « *modèle Toyota* » est déployé depuis 2016.

[31] Des rencontres quotidiennes des équipes de salariés sont tenues avec comme premier sujet les préoccupations relatives à la santé. Des mesures particulières sont implantées, habituellement après avoir été soumises au comité paritaire de santé et sécurité au travail. Ainsi, le port de bouchons à titre de protection auditive est rendu obligatoire dans toute l'usine à compter de mars 2017. Il rejoint le port de lunettes de sécurité qui est obligatoire depuis plus d'une décennie.

[32] Au cours de la même année 2017, le port d'un dossard « *haute visibilité* » est imposé à toute personne qui doit circuler entre les différents secteurs de l'usine. La compagnie soutient que l'imposition du pantalon long, et donc l'interdiction générale du bermuda ou du pantalon dit « *cargo* » fait partie de ce déploiement graduel des mesures de sécurité qui fait écho à l'importance grandissante qui est accordée tant au niveau de l'usine qu'à l'échelle de toute la compagnie.

[33] Il ressort cependant que la nouvelle politique n'est pas édictée en réponse à un problème de sécurité qui serait survenu au cours des semaines ou mois précédents. La question n'a d'ailleurs jamais été soulevée auprès des membres du comité de santé et sécurité, malgré l'importance qu'accorde l'entreprise à ces questions de sécurité et la place qu'elle donne aux salariés dans l'identification des problèmes et l'élaboration des solutions et remèdes.

[34] L'employeur a, pour les fins de l'audience, produit différents tableaux dont un dresse l'inventaire des incidents, mineurs ou non, survenus depuis 2014 concernant les membres inférieurs, l'autre qui relève des exemples d'accidents plus sérieux en lien avec des coupures, lacérations et ponctions. L'un des sept événements rapportés date de l'année 1976 et six d'entre eux concernent des parties du corps (main, doigt, cuisse, bras) autres que le bas de la jambe.

[35] On a aussi souligné que la visite de l'usine a démontré l'existence de risques de lacérations ou de brûlures si une partie de la jambe demeure exposée.

[36] Il est indéniable que si le bas de la jambe est exposé, il y a potentiellement un risque plus élevé de blessure si une personne s'accroche sur une des pièces de matériel en aluminium ou en PVC qui sont déposées, ici et là, sur des chariots.

[37] La visite des lieux démontre cependant que ce risque n'est pas plus élevé, au contraire, que ne peut l'être un contact de l'avant-bras ou de la tête avec des pièces semblables. Le port d'un pantalon de type bermuda, capri ou cargo n'apparaît pas plus risqué, en soi, que celui du chandail à manche courte.

[38] À tout événement, il n'appartient pas au Tribunal de jauger dans l'absolu le risque, réel ou simplement appréhendé, relatif au port d'un pantalon autre qu'un pantalon long. Pour trancher le litige, il faut revenir au texte de la convention collective :

L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle relativement au port du bermuda (étant une culotte courte aux genoux.). Il est entendu que l'Employeur peut mettre fin à cette pratique dans tous les cas où la santé ou la sécurité l'exige.

[39] Cette disposition a été négociée alors que les deux parties étaient au fait des exigences de la santé sécurité des travailleurs de même que des désavantages liés à la production dans une installation non climatisée.

[40] Certes, l'inconfort des salariés n'a pas la même importance que d'autres mesures qui concernent leur sécurité et leur santé, mais il en fait partie.

[41] Pour mettre fin à la pratique du port du bermuda, qui par son intégration dans la convention collective prend une importance plus grande qu'une simple pratique passée, l'employeur doit démontrer que l'interdiction concerne « *tous les cas où la santé ou la sécurité l'exige* ». Or, cette preuve n'a pas été faite.

[42] Tout d'abord, la nouvelle directive locale origine d'une politique corporative qui comprend des impératifs de sécurité, mais également des préoccupations qui sont d'un autre ordre. On le voit dès les premières lignes du document transmis à la direction de l'usine de Saint-Apollinaire qui indique que tous les employés de l'entreprise « *are expected to present a clean and professional appearance while conducting business, in or outside of the property.* ». Il y a, à l'évidence, une part des préoccupations qui est de nature plus esthétique que sécuritaire.

[43] Les réponses données à Mme Massé illustrent aussi que le port du pantalon long fait partie d'une « *official policy* » que l'entreprise veut imposer à l'ensemble de son personnel sans que chacune de ses composantes soient en relations avec des préoccupations liées à la santé et la sécurité de son personnel. La « *quality person* » travaillant au siège social semble en avoir d'ailleurs fait les frais, étant disciplinée « *as she was wearing Capri pants* ».

[44] Les illustrations qui concernent les modèles de chandails permis ou interdits en vertu de ce nouveau code laissent d'ailleurs songeurs. Si le texte, avec bon sens et pour des raisons évidentes indique que les chandails trop larges (« *excessively baggy* ») ne sont pas autorisés, les images des modèles de chandail prohibés démontrent

manifestement des préoccupations moins liées à la sécurité qu'à l'apparence des personnes.

[45] Le fait que l'entreprise ait intégré la nouvelle exigence des pantalons longs dans une politique qui traite aussi de questions de sécurité ne transforme pas pour autant cette mesure en une règle conforme à la convention collective.

[46] Cela ne signifie pas que la direction de l'usine ne peut pas rendre obligatoire le pantalon long. Elle peut le faire « *dans tous les cas où la santé ou la sécurité l'exige* ». La convention est claire sur cette question.

[47] La décision de l'employeur ne peut uniquement découler d'une réappréciation générale de l'opportunité d'autoriser le port du bermuda, mais plutôt sur la nécessité, dans un, certains, voire plusieurs « cas », d'obliger le port du pantalon long. Le fait que les parties emploient le mot « *exige* » indique bien qu'il faille une raison qui rende nécessaire le non-respect de la pratique.

[48] Il n'est pas suffisant de se draper dans les obligations qu'impose la loi en matière de prévention des accidents. La convention collective accordant le droit aux salariés de porter le bermuda, l'employeur doit particulariser les occasions, les endroits et les circonstances qui rendent nécessaires l'imposition du pantalon long.

[49] Dans certains cas, des mesures particularisées ont été prises pour prévenir des accidents. C'est le cas des personnes qui doivent manipuler des vitres thermos : elles doivent porter des manchettes de Kevlar pour éviter des coupures aux bras. Dans certaines circonstances, les salariés doivent aussi revêtir un tablier pour les protéger.

[50] Ces exemples illustrent des « *cas où la santé ou la sécurité l'exige* ».

[51] Décréter une interdiction générale à l'ensemble de l'usine avec comme seule motivation celle qui a été exposée à l'audience ne satisfait pas aux exigences de la clause 7.06 c) de la convention collective dont les deux parties ont convenu.

[52] Affirmer que le modèle de gestion des ressources humaine entraîne une certaine mobilité des salariés ne constitue pas un argument qui puisse faire échec à l'obligation de l'employeur de préciser dans quelles circonstances il serait nécessaire d'interdire à des salariés de porter un pantalon long, sans égard aux conditions de chaleur dans l'usine.

**POUR CES MOTIFS,** le Tribunal d'arbitrage

**ACCUEILLE** le grief.

---

Robert Côté

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Jacques Lamoureux  
LAMOUREUX MORIN AVOCATS INC.

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Mario Parent  
BEAUVAIS TRUCHON

Date de l'audience : Le 21 juin 2019



## Annexe 1



### JELD-WEN Window Division Manufacturing Dress Code Standard

All JELD-WEN Associates are expected to present a clean and professional appearance while conducting business, in or outside of the property. The following manufacturing dress code standard applies to any employee entering or working on the production floor:

#### **Standard PPE:**

All persons entering the production area must be wearing hearing protection and safety glasses. For persons requiring hearing aids, they may either remove same and insert ear plugs or wear ear muff type protectors over their hearing aids. For persons requiring prescription glasses, over-the-glasses covers shall be provided. Tinted or mirrored glasses are not appropriate.

#### Examples:





**Shirts:**

T-shirt with sleeves reaching half-way down the upper arm. Excessively baggy shirts shall be tucked to avoid entanglement hazards.

Examples:





**Pants:**

Long pants of a substantial material, such as denim, courdoroy, Carhartts, etc. No shorts, leggings, or pants of thin material such as pajama pants, spandex, cotton, etc. No pants with holes. Office staff that must enter the production area may be provided with appropriate cover-all to ensure adherence with these requirements.

Examples:





**Shoes:**

ASTM rated safety shoes. May be steel or composite toe. ASTM rated shoe covers for unrated shoes. No open-toe shoes/sandals, high-heeled shoes, etc.

Examples:



Look for this tag in the shoe. Notice the “ASTM F2413” and “I/75 C/75” ratings. These signify that the shoe is rated for impact and compression under the ASTM standard.

