

LE CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL POUVAIT ADOPTER UNE POLITIQUE ENCADRANT LA TENUE VESTIMENTAIRE, LES « PIERCINGS », LES TATOUAGES ET L'APPARENCE PERSONNELLE

VALÉRIE KOROZS

avec la collaboration d'Isabelle Paradis, stagiaire

L'EMPLOYEUR, LE CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL – INSTITUT UNIVERSITAIRE (CI-APRÈS, LE « CENTRE »), A ADOPTÉ UNE POLITIQUE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE, LES « PIERCINGS », LES TATOUAGES ET L'APPARENCE PERSONNELLE DES EMPLOYÉS (CI-APRÈS, LA « POLITIQUE »).

MALGRÉ LA CONTESTATION DE SA VALIDITÉ PAR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4628 (CI-APRÈS, LE « SYNDICAT »), LE CONTENU DE LA QUASI-TOTALITÉ DE LA POLITIQUE A ÉTÉ JUGÉ VALIDE PAR L'ARBITRE, M^e CAROL JOBIN, DANS UNE DÉCISION ÉTOFFÉE DE 60 PAGES RENDUE LE 13 AVRIL DERNIER¹.

CONTEXTE

Le Centre a pour mission « de garantir la protection des jeunes dont la sécurité ou le développement est compromis; d'aider les jeunes et les jeunes mères qui connaissent des difficultés d'adaptation à retrouver les capacités et l'équilibre nécessaires pour fonctionner dans leur milieu; d'amener les jeunes qui commettent des délits à mettre fin à leurs actes délinquants et à prendre leurs responsabilités face à la société »².

Il ressort du préambule de la Politique qu'en raison de sa mission, le Centre a voulu servir de modèle pour sa clientèle, de jeunes personnes vulnérables, en exigeant de la part de ses 3 170 employés qu'ils projettent une image professionnelle, permettant aussi de contribuer à renforcer la crédibilité et l'image du Centre.

Les règles de la Politique³ concernent notamment l'interdiction de porter des « shorts très courts »⁴, des camisoles à fines bretelles (de type « spaghetti »), des vêtements démontrant l'appartenance à certains groupes et des sandales (de type « gougounes »). Pour ce qui est des tatouages, ils sont tolérés, mais ils « ne doivent pas dévoiler une certaine intimité chez [le] personnel (par exemple, un tatouage sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier ne devrait pas être apparent). Ils ne doivent pas non plus faire référence à des groupes criminalisés, ni à des images à caractère sexiste, violentes ou racistes »⁵. Quant à l'apparence des cheveux, ils ne doivent pas être excessivement colorés ou coupés à la façon « mohawk ». Enfin, les « « piercings » sur la langue et les boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe (stretches) sont proscrits »⁶.

Par voie de grief, le Syndicat a contesté la validité de la Politique et réclaté son retrait immédiat. L'arbitre, Me Carol Jobin, conclut à la validité de la quasi-totalité de la Politique. Ses conclusions peuvent se résumer comme suit :

¹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628 et Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire*, D.T.E. 2012T-336 (ci-après, la « Décision »).

² Pages 5-6, par. 13 de la Décision.

³ Pour l'ensemble des règles, voir la page 9, par. 13 de la Décision.

⁴ Page 9, par. 13 de la Décision.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

- ▶ L'adoption d'une politique sur la tenue vestimentaire constitue un exercice légal du droit de direction de l'employeur puisque son objectif vise la protection de la santé et de la sécurité, ainsi que de l'image corporative;
- ▶ La Politique peut s'appliquer à tout le personnel du Centre, y compris aux employés qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle;
- ▶ L'employeur est justifié d'imposer la dissimulation des tatouages seulement lorsqu'ils apparaissent sur certaines parties du corps (« par exemple, un tatouage sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier »⁷) et d'interdire certaines formes de « piercings »;
- ▶ Bien que la Politique constitue une atteinte potentielle à certains droits et libertés fondamentaux, elle remplit le test stipulé à l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁸ (ci-après, la « Charte »)⁹.

Seule une partie de la Politique est jugée invalide parce qu'abusive, soit l'exigence imposée aux employés « d'agir comme modèle auprès de [leurs] confrères ou de [leurs] consœurs ».

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le Syndicat prétendait que la Politique violait le droit à l'intégrité physique, à la liberté de religion, à la liberté d'expression et au respect à la vie privée, droits qui sont protégés par la Charte. De l'avis du Syndicat, le Centre n'avait pas fait la démonstration d'une entrave minimale aux droits et libertés protégés par la Charte.

Le Syndicat reprochait également plusieurs imprécisions dans la formulation des différentes balises de la Politique, ce qui, selon lui, entraînait un risque d'application arbitraire et subjective de la part des gestionnaires dans les différents départements, selon les croyances et les préjugés propres à chacun de ceux-ci.

De plus, selon le Syndicat, la Politique ne devrait pas s'étendre à l'ensemble des 3 170 employés, puisque plusieurs catégories d'employés ont des contacts fort limités avec la clientèle.

Le Syndicat prétendait également que l'employeur n'avait pas démontré les effets tangibles de la teinture des cheveux ou des « piercings » sur la clientèle.

De son côté, le Centre soutenait que depuis 2004-2005, plusieurs employés se questionnaient sur les balises entourant la tenue vestimentaire et qu'en ce sens, la Politique vise notamment à clarifier la situation. En réponse à l'opposition du Syndicat quant

à l'application de la Politique à l'ensemble du personnel, le Centre affirmait que tous sont appelés à avoir des contacts avec la clientèle de près ou de loin et que, par sa mission, le Centre doit servir de modèle à la clientèle. Enfin, le Centre plaidait que la Politique, telle qu'elle est rédigée, s'insère dans les droits de direction qui lui sont reconnus par la convention collective. Elle soutient qu'aucune preuve n'a été apportée quant au caractère discriminatoire ou abusif de la Politique, ni quant à une prétendue violation des libertés fondamentales.

DÉCISION DE L'ARBITRE

Les motifs de l'arbitre se divisent en deux parties¹⁰. La première traite de la validité de la Politique suivant les principes dégagés par la jurisprudence relativement au droit de direction d'un employeur. La seconde aborde les diverses atteintes aux droits et libertés alléguées par le Syndicat.

L'EXERCICE DU DROIT DE DIRECTION

L'arbitre explique que dans l'exercice de son droit de direction, l'employeur jouit du pouvoir d'adopter des règlements ou des politiques. La jurisprudence a déjà détaillé les paramètres entourant la validité d'une politique adoptée par l'employeur. L'arbitre cite avec approbation une décision qui rappelle qu'une politique doit satisfaire à six préalables : « elle doit être compatible avec la convention collective; elle ne doit pas être déraisonnable; elle doit être claire et non équivoque; elle doit être portée à l'attention des salariés avant de la leur appliquer; les salariés doivent être avisés qu'une contravention peut entraîner une mesure disciplinaire; et elle doit être appliquée de façon constante. »¹¹.

En l'espèce, les principaux objectifs de la Politique visent à projeter une image professionnelle, à prévenir les fautes vestimentaires, à s'assurer que la clientèle vulnérable ne se retrouve pas dans une position où les enseignants de l'institution seraient contredits par l'image véhiculée par ses employés, à faire respecter les obligations législatives incombant à l'établissement et à assurer la santé et sécurité des employés. L'arbitre a conclu que ces objectifs sont légitimes, compte tenu du champ d'activités du Centre. Il s'agit donc d'un exercice raisonnable du droit de direction.

⁷ Page 9, par. 13 de la Décision.

⁸ L.R.Q., c. C-12.

⁹ Ce test est expliqué à la section 3 ii) de la présente.

¹⁰ Pour fins de concision, nous n'abordons pas les motifs entourant le moyen préliminaire invoqué par le Centre concernant la notion de « grief de principe » : voir les par. 77 à 93 de la Décision.

¹¹ *Shell Canada Ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP*, D.T.E. 2010T-68, (J.P. Lussier), à la page 30, par. 100 de la Décision.

Quant à savoir si le Centre pouvait imposer la Politique à l'ensemble de son personnel, l'arbitre rejette les arguments présentés par le Syndicat et détermine que cette décision du Centre était raisonnable. De l'avis de l'arbitre, aux yeux d'un enfant du Centre, tout membre du personnel représente le Centre. Ainsi, « l'opérationnalité d'une différenciation tenant compte de ces variations [quant au degré de contact visuel avec la clientèle] et son contrôle par une surveillance m'apparaît illusoire ou impraticable sans de lourds inconvénients insurmontables »¹².

Toutefois, l'arbitre invalide l'exigence stipulée dans la Politique relativement à l'obligation pour les employés d'agir comme modèle auprès de leurs collègues au motif que cette exigence dépasse largement l'obligation de loyauté et d'obéissance incombant à tout employé et s'avère donc abusive et déraisonnable.

Quant à la crainte du Syndicat relativement à une application arbitraire, subjective et abusive de la Politique, notamment en raison de la formulation de certaines balises qu'il trouve ambiguë, l'arbitre conclut qu'à la lecture même des exigences, aucune de celles-ci n'apparaît irrationnelle. Il souligne également que cette question est hypothétique puisqu'aucune preuve d'application arbitraire ou subjective n'a été apportée par le Syndicat. Advenant une application abusive ou déraisonnable, l'arbitre souligne que le Syndicat disposera de recours et pourra donc faire rectifier la situation, le cas échéant.

LA CONFORMITÉ AVEC LA CHARTE

Le Syndicat alléguait une violation des droits à la liberté de religion, au respect de la vie privée, à l'intégrité physique et à la liberté d'expression contenus à la Charte¹³.

L'arbitre devait donc vérifier, dans un premier temps, s'il y avait une atteinte potentielle aux droits fondamentaux protégés par la Charte puis, dans l'affirmative, dans un deuxième temps, si la violation potentielle était justifiée eu égard au test de l'article 9.1 de la Charte.

LES VIOLATIONS POTENTIELLES

Le Syndicat invoquait que l'interdiction de porter une casquette ou un foulard risquait d'affecter la liberté de religion de certains employés, malgré le fait que la représentante patronale ait indiqué que cela ne s'appliquait pas au hijab. L'arbitre estime que « le risque d'erreur de jugement ne constitue pas une atteinte à un droit fondamental »¹⁴. L'état du droit entourant la discrimination et l'obligation d'accommodement est assez étoffé pour éviter que cette exigence porte atteinte à la liberté de religion.

Le Syndicat prétendait également que les exigences de la Politique relatives à la tenue vestimentaire (notamment, l'interdiction de porter des camisoles à fines bretelles laissant voir le soutien-gorge) violait la vie privée des employés du Centre.

De l'avis de l'arbitre, ces exigences s'apparentent non pas à une atteinte à la vie privée, mais plutôt à une atteinte potentielle à la liberté d'expression. L'arbitre a donc procédé à la deuxième étape de l'analyse, soit le test de l'article 9.1 de la Charte, que nous abordons ci-dessous.

Finalement, l'arbitre conclut que les exigences de la Politique concernant l'apparence personnelle (par exemple, l'interdiction d'avoir une coloration capillaire excessive et d'exhiber des tatouages se situant sur les parties qualifiées d'intimes¹⁵ ou d'avoir des « piercings » sur la langue) mettent en cause le droit à la vie privée et potentiellement, l'intégrité physique et la liberté d'expression. Le test de l'article 9.1 de la Charte devra donc également être rempli pour que cette partie de la Politique ne soit pas invalidée.

TEST DE L'ARTICLE 9.1 DE LA CHARTE

Le constat de certaines atteintes potentielles aux droits et libertés en cause oblige l'arbitre à procéder à l'application du test stipulé à l'article 9.1 de la Charte, soit déterminer 1) si les objectifs visés sont légitimes, 2) s'il existe un lien rationnel entre les restrictions imposées et les objectifs visés, 3) si l'atteinte est minimale et 4) s'il y a proportionnalité entre les effets préjudiciables subis par les employés et les objectifs visés.

L'arbitre conclut que la première étape du test était remplie. La nature de la mission du Centre justifiait l'adoption de telles règles. L'argument du Syndicat à l'effet que le Centre devait démontrer que la clientèle se plaignait de la tenue vestimentaire est rejeté puisque le Centre a l'obligation de fournir un service social public et qu'il n'est pas impératif que sa politique cherche à corriger une situation problématique.

Pour ce qui est des restrictions concernant les tatouages et les « piercings », l'arbitre conclut également que l'atteinte était minimale en raison du fait que ce n'est pas tout tatouage qui est interdit, que seules certaines parties du corps sont visées. En ce qui a trait aux « piercings » et aux boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe (« stretches »); les restrictions « ont pour but, outre l'hygiène et la

¹² Page 35, par. 122 de la Décision.

¹³ Articles 1, 3 et 5 de la Charte.

¹⁴ Page 43, par. 151 de la Décision.

¹⁵ Soit sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier.

sécurité, de prévenir contre des pratiques d'automutilation donc de protéger l'intégrité de leur personne »¹⁶. L'arbitre souligne que l'employeur reconnaît que le phénomène jouit d'une plus grande acceptation sociale et n'interdit donc pas tout « piercing » ou bijou facial. Pour cet aspect, l'arbitre a donc aussi conclu que l'atteinte était minimale.

Pour la seconde étape du test, à savoir s'il y a un lien rationnel entre les objectifs visés et la Politique, elle est également remplie. Par ses directives, le Centre cherche à limiter les influences sur la clientèle vulnérable et influençable et favoriser l'exemplarité.

Pour ce qui est de la troisième étape du test, soit évaluer le degré de l'atteinte, l'arbitre considère que le Centre a rédigé sa Politique de manière à limiter les atteintes, proscrivant par exemple non pas le port de tous « shorts », mais seulement ceux qui sont très courts. Ces balises satisfont le critère d'atteinte minimale, « laissant une réelle latitude dans les choix de vêtements »¹⁷.

La dernière étape de l'analyse est celle de la proportionnalité entre les effets préjudiciables subis par les employés et les objectifs visés. Sur cette partie du test, les restrictions concernant les tatouages ont suscité un plus grand questionnement. En effet, ceux-ci doivent être dissimulés lorsqu'ils apparaissent sur certaines parties du corps et ils ne doivent pas faire référence à des groupes criminalisés. Le Centre a justifié cette exigence par des motifs de décence et d'exemplarité. Après analyse, l'arbitre conclut que le critère de proportionnalité imposé par la Charte a également été satisfait.

CONCLUSION

L'arbitre confirme le caractère non absolu de certains droits fondamentaux dans le contexte du travail. Force est de constater qu'en l'espèce, certains droits des employés du Centre, tels que le droit à la vie privée et à la liberté d'expression, doivent s'exercer en tenant compte des valeurs pédagogiques que le Centre doit transmettre aux bénéficiaires de ses services.

Par ailleurs, l'exemplarité recherchée par le Centre, à l'égard de sa clientèle, ainsi que la mission de celui-ci d'assurer la protection d'une clientèle vulnérable sont certes des éléments qui ont eu une grande influence dans l'analyse de l'arbitre au niveau du test de l'article 9.1 de la Charte.

Il sera donc intéressant de mesurer l'impact de cette décision dans des contextes autres que celui de la prise en charge d'une clientèle vulnérable et influençable d'un Centre jeunesse.

VALÉRIE KOROZS

514 877-3028

vkorozs@lavery.ca

¹⁶ Page 58, par. 205 de la Décision.

¹⁷ Page 53, par. 180.

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca

PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca

JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca

VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca

MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca

ÉLODIE BRUNET 514 878-5422 ebrunet@lavery.ca

MICHEL DESROSNIERS 514 877-2939 mdesrosniers@lavery.ca

JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca

MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca

JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca

MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR 514 877-2955 mhjolicoeur@lavery.ca

NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca

VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca

JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca

NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca

CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca

GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca

GUY LEMAY, CRIA 514 877-2966 glemay@lavery.ca

VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca

CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca

CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca

VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca

FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca

MARIE-CLAUDE PERREULT, CRIA 514 877-2958 mcperrault@lavery.ca

MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSABONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2012 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA