

EYB2013BRH1333

Bulletin en ressources humaines

Mars 2013

Ann Sophie DEL VECCHIO*

Commentaire sur la décision Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et Commission scolaire des Samares – La politique sur l'apparence personnelle adoptée par la Commission scolaire porte atteinte à la vie privée et à la liberté d'expression des enseignants

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

I- LES FAITS

II- LA DÉCISION DE L'ARBITRE

III- LE COMMENTAIRE DE L'AUTEURE

CONCLUSION

Résumé

L'auteure commente cette décision dans laquelle l'arbitre déclare invalide la politique sur l'apparence personnelle adoptée par l'employeur, en raison de sa portée trop large et disproportionnée. L'arbitre en vient à la conclusion que cette politique a pour effet de porter atteinte aux droits fondamentaux des enseignants, et ce, sans justification raisonnable.

INTRODUCTION

Le droit du travail reconnaît notamment à tout employeur le droit de gérer son entreprise en adoptant des directives concernant l'apparence physique de ses salariés. Celles-ci doivent être conformes à la convention collective, le cas échéant, ainsi qu'à la *Charte des droits et libertés de la personne* (la « Charte »).

Bien que tout salarié ait droit au respect de sa vie privée et à sa liberté d'expression, il n'en demeure pas moins que ces droits ne sont pas absolus. Une atteinte à ceux-ci peut parfois s'avérer justifiée lorsque les critères élaborés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ford c. Québec (Procureur général)*¹ sont remplis.

* M^e Ann Sophie Del Vecchio est avocate chez Loranger Marcoux. Elle concentre sa pratique en relations de travail et en droit de l'emploi.

¹ [1988] 2 R.C.S. 712, EYB 1988-67871.

Ces critères sont repris et expliqués dans la décision *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et Commission scolaire des Samares*². C'est à la lumière de ceux-ci que l'arbitre Maureen Flynn (l'« arbitre ») en vient à la conclusion que la politique adoptée par l'employeur relativement à l'apparence personnelle des salariés ne satisfait pas au test mis en place par le plus haut tribunal du pays.

I– LES FAITS

La Commission scolaire des Samares offre plusieurs programmes de formation professionnelle dans le secteur de la santé, lesquels mènent notamment à l'obtention de diplômes ou d'attestations afin de devenir infirmier, infirmier auxiliaire, préposé aux bénéficiaires et auxiliaire familial.

Les cours offerts sont théoriques et pratiques. Une partie des cours est donnée en classe tandis qu'une autre l'est en milieu de travail simulé. À cet égard, des espaces reproduisant les milieux dans lesquels les diplômés seront appelés à travailler ont été aménagés.

En 2006, l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (l'« OIIQ ») et l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (l'« OIIAQ ») adoptent une prise de position quant à la tenue vestimentaire des infirmières. L'objectif visé est, entre autres, la diminution de la transmission des infections.

Conséquemment, à la lumière de la prise de position adoptée par l'OIIQ et l'OIIAQ, dans le but de sensibiliser dès le départ les étudiants à leur futur milieu de travail et à l'importance d'une tenue vestimentaire appropriée, la Commission scolaire élabore des lignes directrices concernant l'apparence personnelle pour le personnel enseignant en santé. Elles réglementent notamment l'hygiène corporelle, les cheveux, le port de la barbe, l'apparence des ongles, le port de bijoux et la tenue vestimentaire.

Le syndicat dépose un grief au nom des enseignants touchés par l'application de ces lignes directrices. Il soutient que plusieurs dispositions sont déraisonnables et abusives en ce qu'elles violent les droits fondamentaux des enseignants. Le syndicat invoque des atteintes à leur liberté d'expression et à leur vie privée.

II– LA DÉCISION DE L'ARBITRE

Tout d'abord, l'arbitre réitère que l'employeur a le droit d'adopter un règlement visant ses salariés, dans la mesure où celui-ci respecte la convention collective et la loi. En l'espèce, elle précise qu'aucune clause particulière de la convention ne traite de l'apparence personnelle des salariés.

Ensuite, elle analyse les lignes directrices adoptées par la Commission scolaire à la lumière de la Charte et plus particulièrement des articles relatifs à la protection de la vie privée et de la liberté d'expression.

Elle spécifie que depuis l'arrêt *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*³, il est reconnu que l'image d'un individu fait partie de son droit à la vie privée, incluant son apparence personnelle, et ce, même sur son lieu de travail. De plus, sa revue de la jurisprudence l'amène à conclure que le choix d'une tenue vestimentaire et la façon dont une personne soigne son apparence physique sont protégés par le droit à la liberté d'expression d'un individu.

². EYB 2012-216566 (T.A.).

³. [1998] 1 R.C.S. 591, REJB 1998-05646.

Par ailleurs, elle mentionne que si l'exercice par l'employeur de son droit de gérance n'est pas absolu et est assujéti à la primauté de la Charte, il n'en demeure pas moins qu'il peut exercer ses droits de direction dans les limites permises par l'article 9.1 de la Charte, l'objectif de cet article étant d'équilibrer les droits des parties :

[...] Concilier tous les droits et valeurs en cause suivant le langage du premier alinéa de l'art. 9.1 de la Charte, c'est trouver un équilibre et un compromis conformes à l'intérêt général dans le contexte précis de l'affaire.⁴

Ainsi, lorsqu'une situation concernant l'exercice de droits fondamentaux est alléguée (ici, les droits à la vie privée et à la liberté d'expression), une analyse en trois volets s'impose, telle que proposée dans l'arrêt *Ford*⁵ :

- 1- Il faut tout d'abord déterminer s'il y a effectivement atteinte à un droit fondamental. Ce fardeau de preuve repose sur le syndicat ou le salarié ;
- 2- Le cas échéant, on doit évaluer si les objectifs poursuivis par l'employeur par la mise en place de sa directive sont importants et légitimes ;
- 3- Finalement, il faut vérifier si sa politique est rationnellement liée aux objectifs poursuivis et qu'elle constitue une atteinte minimale aux droits protégés par la Charte.

Dans le présent cas, l'arbitre examine les objectifs visés par l'employeur par l'adoption de ses lignes directrices en matière d'apparence personnelle, soit :

- Sensibiliser les élèves à l'importance de la tenue vestimentaire dans le milieu de travail où ils accompliront leurs tâches, étant entendu que cette tenue vestimentaire joue un rôle important dans la prévention et le contrôle des infections ;
- Souligner l'importance de respecter les meilleures conditions d'hygiène, de prévention et de protection relativement à l'environnement dans lequel les élèves reçoivent leur formation et où ils seront éventuellement appelés à travailler ;
- Respecter les prises de position respectives de l'OIIQ et de l'OIIAQ.

Or, l'arbitre est d'avis que puisque l'employeur demeure avant tout une institution d'enseignement, il va de soi que « le respect des normes attendues dans le milieu de travail ne revêt pas la même importance en milieu scolaire, les dangers d'infections n'étant notamment pas présents »⁶. L'arbitre précise ensuite que l'on ne peut tout simplement pas importer les conditions du milieu de travail à celui de l'enseignement afin de justifier l'atteinte à des droits fondamentaux. Elle ajoute que la preuve a démontré que certaines dispositions de la politique adoptée par l'employeur sont plus exigeantes que les recommandations de l'OIIQ et de l'OIIAQ.

Dans ce contexte, l'arbitre conclut que les objectifs de sensibilisation et d'exemplarité avancés par la

⁴ *Id.*, par. 154.

⁵ *Ford c. Québec (Procureur général)*, précité, note 1.

⁶ Par. 100 de la décision commentée.

Commission scolaire, bien qu'importants et légitimes, ne justifient pas l'atteinte aux droits fondamentaux des enseignants.

L'arbitre conclut comme suit concernant les dispositions spécifiques suivantes de la politique :

- Quant à l'exigence d'avoir une bonne hygiène corporelle : celle-ci est justifiée et constitue une atteinte minimale au sens de l'article 9.1 de la Charte ;
- Quant à l'exigence prohibant toute teinture pour les cheveux : ni l'OIIQ, ni l'OIIAQ ne posent une telle restriction. Cette atteinte aux droits fondamentaux n'est pas rationnelle compte tenu des objectifs visés et ne constitue pas une atteinte minimale aux droits à la vie privée et à la liberté d'expression des salariés ;
- Quant à la règle voulant que les cheveux longs soient attachés en classe : celle-ci correspond aux normes exigées par les deux ordres professionnels et s'explique sur le plan hygiénique. Bien qu'elle puisse dans une certaine mesure porter atteinte à la liberté d'expression, l'atteinte apparaît fort minimale ;
- Quant à la possibilité de porter la barbe, mais uniquement couverte d'un masque lorsque les enseignants démontrent comment dispenser certains soins particuliers : cette exigence est justifiée, car elle est conforme aux demandes de l'OIIQ et de l'OIIAQ et que rien n'empêche que cette norme soit non seulement enseignée en théorie, mais également en pratique ;
- Quant aux ongles, la directive exige qu'ils soient courts, propres et sans vernis (à l'exception du vernis transparent), sans ajout d'ongles artificiels : cette exigence est justifiée pour des raisons d'hygiène, de santé et de sécurité, et aussi puisque l'atteinte aux droits fondamentaux est minimale ;
- Quant aux bijoux, le règlement prévoit qu'en tout temps les bijoux corporels, anneaux et pendentifs doivent être sobres, solidement fixés et couverts : cette exigence est large, générale et imprécise. Elle ne respecte pas les critères élaborés par la jurisprudence ;
- Quant à la tenue vestimentaire, le règlement prévoit qu'en classe pratique, les enseignants doivent porter un uniforme propre, et lors des cours théoriques, une tenue de ville soignée, recouverte d'un sarrau blanc, ce qui exclut le port de jeans, minijupes, shorts et camisoles : en classe pratique, dans un environnement voulant reproduire le milieu de travail, cette exigence est justifiée. Par contre, en classe théorique, le port du sarrau n'est pas justifié, pas plus que l'interdiction du jeans. À cet égard, l'arbitre retient que l'employeur a une clientèle composée essentiellement d'étudiants. Dans ce contexte, le fait de porter un jean ne ternit pas l'image de l'entreprise. En ce qui a trait au port de la minijupe, des shorts et des camisoles, l'arbitre retient que les règles de décence justifient cette exigence.

L'arbitre conclut que le règlement mis en place par l'employeur comporte plusieurs exigences qui portent atteinte aux droits fondamentaux des enseignants et dont la portée est parfois disproportionnée par rapport à l'objectif. Elle choisit alors de le déclarer invalide en totalité.

III– LE COMMENTAIRE DE L'AUTEURE

Dans cette affaire, il est intéressant de noter que les seuls objectifs de l'employeur dans le cadre de la mise en place de ses lignes directrices ont trait à l'exemplarité et à la sensibilisation des étudiants à leur futur milieu de travail.

En effet, puisque les étudiants et les enseignants ne sont pas en contact direct avec des patients lors de leurs classes théoriques et pratiques, l'employeur ne peut pas justifier l'élaboration de sa politique relative à l'apparence personnelle par des objectifs de protection de la santé et de la sécurité des individus. La Commission scolaire, contrairement aux hôpitaux ou aux résidences pour personnes âgées, n'embauche pas du personnel devant être en contact direct avec les patients.

Malgré cela et nonobstant le fait que l'arbitre arrive à la conclusion que le règlement est invalide, elle considère tout de même comme valables et justifiées les restrictions relatives à l'apparence des ongles, aux cheveux, au port de la barbe et au port d'un uniforme en salle de classe pratique.

En effet, malgré les atteintes constatées à la liberté d'expression et au droit à la vie privée des enseignants, l'arbitre est d'avis que celles-ci sont minimales par rapport aux objectifs poursuivis par la Commission scolaire, lesquels visent à inculquer aux étudiants en soins de santé les exigences de leur futur milieu de travail.

Par ailleurs, il aurait probablement été pertinent qu'une preuve soit présentée relativement aux politiques en vigueur dans d'autres institutions d'enseignement pour les programmes touchant aux soins de santé : quelles sont les exigences relatives à l'apparence personnelle imposées par les facultés de médecine et des sciences de la santé dans les universités à leurs professeurs ? Quelles sont les exigences prescrites aux enseignants dans les cégeps où l'on donne des cours en soins infirmiers ?

CONCLUSION

Les tribunaux ont eu à plusieurs reprises l'opportunité, jusqu'à ce jour, de se prononcer sur la validité d'une politique imposée par l'employeur relativement à l'apparence personnelle de ses salariés.

Souvent, les objectifs poursuivis par l'employeur dans le cadre de la mise en place d'une telle réglementation sont déterminants. Les buts liés à la santé et à la sécurité du personnel et de la clientèle sont ceux qui justifient le plus fréquemment une atteinte aux droits fondamentaux des employés.

Quant aux objectifs liés à la réputation de l'entreprise vis-à-vis de sa clientèle, ils pourront justifier une violation du droit à la liberté d'expression et du droit à la vie privée protégés par la Charte lorsque les employés sont en contact direct avec cette clientèle et que l'image de l'organisation en dépend.

En l'espèce, et cela semble constituer un précédent, c'est en fonction d'objectifs différents de ceux liés à la santé, à la sécurité et à l'image de l'établissement que l'employeur a argumenté sur la légalité de sa politique, et en vertu desquels l'arbitre a justifié certaines atteintes aux droits fondamentaux des enseignants.