

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEFS

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2011-7559

Date : 2011-07-21

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Claude FABIEN**

---

**CAISSE DESJARDINS THÉRÈSE-DE-BLAINVILLE**

Ci-après appelée « l'employeur »

et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE  
BUREAU, SECTION LOCALE 575 (SEPB-CTC-FTQ)**

Ci-après appelé « le syndicat »

Grief : Collectif 2010-01

## **SENTENCE ARBITRALE**

(Code du travail du Québec, L.R.Q. c. C-27, articles 100 et suivants)

---

[1] Le Tribunal d'arbitrage est saisi du grief collectif fait le 11 janvier 2010 par les employées travaillant à fournir des services financiers à la clientèle de l'employeur. Elles demandent l'abolition du code vestimentaire que leur a imposé l'employeur, qui comporte notamment l'obligation de porter un veston au travail. Le syndicat y voit une violation de certains droits fondamentaux des employées (droit à la vie privée, liberté d'expression, droit de disposer librement de ses biens), ainsi qu'une dérogation à la convention collective qui ne prévoit aucune restriction en matière de tenue vestimentaire au travail.

[2] L'employeur refuse de faire droit au grief car il estime que son code vestimentaire constitue l'exercice légitime et raisonnable de son pouvoir résiduaire de direction, que la convention collective ne restreint d'aucune manière en cette matière. Même si en théorie son code vestimentaire portait atteinte à un droit fondamental, cette atteinte serait permise en raison de son caractère raisonnable. De plus, il verse à ses employées une allocation vestimentaire suffisante.

[3] L'employeur invoque en outre un moyen tiré d'une clause de prescription dans la convention collective selon laquelle le syndicat serait hors délai pour contester toutes les exigences du code vestimentaire, à l'exception du port obligatoire du veston. Le syndicat lui oppose une autre disposition qui prescrit un délai de procédure de dix jours avant l'audience pour que soit recevable une défense de prescription, délai que l'employeur n'aurait pas respecté.

[4] Le grief est ainsi rédigé :

**GRIEF COLLECTIF**

*Nature du grief : Le code vestimentaire entré en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 est illégal, abusif, contraire à la convention collective et nous cause des dommages.*

*Règlement désiré : Nous réclamons l'annulation du code vestimentaire corporatif entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le remboursement de tout dommage occasionné aux personnes salariées, le tout majoré des intérêts prévus au Code du travail.*

Le grief est signé par la présidente du syndicat au nom de 25 de ses membres (24 femmes et un homme). Comme les personnes qui ont un intérêt dans ce grief sont presque toutes des femmes, la sentence en parlera principalement au féminin, en apportant des précisions quant aux hommes lorsque ce sera pertinent.

[5] Les parties demandent au tribunal de décider du grief dans son principe et de réserver sa compétence pour disposer des conséquences pécuniaires de sa décision, si nécessaire.

## 1. LES FAITS

[6] Le code vestimentaire allégué dans le grief se lit comme suit :

**«Code vestimentaire corporatif en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**

**Code vestimentaire féminin**

- **Obligatoire en tout temps : veston**

Porté avec : chemisier ou blouse ou robe ou tricot ou débardeur ou camisole ou veste sans manche

- Jupe, pantalon, capri de coupes classiques
- **Chaussures** : sandales ou souliers d'allures sobre et classique

Note : jupe et robe doivent être coupées à une hauteur maximale de 2 pouces au-dessus du genou

### **Code vestimentaire masculin**

- **Obligatoire en tout temps** : veston, pantalon, chemise et cravate sobres et classiques
- **Chaussures** : souliers fermés, en bon état, porté avec des bas de couleur assortie aux vêtements

### **Interdictions**

- Pantalons corsaire, cargo, legging, moulants et de coupe jeans
- Chandails portés seuls
- Vêtements en tissu denim
- Chaussures : sandales et souliers d'allure sportive
- T-shirt avec figuration ou inscription
- Décolletés plongeants avant et arrière
- Toute tenue d'allure sexy
- Gomme à mâcher
- Les tatouages incitant à la violence, de mauvais goût, sexistes, racistes ou faisant la promotion de la drogue ou de l'alcool devront être couverts en tout temps
- Tout perçage corporel apparent
- Le port d'accessoires extravagants»

[7] Ce code vestimentaire s'applique à toutes les personnes qui travaillent chez l'employeur, qu'elles soient cadres, employées syndiquées ou employées non-syndiquées. Il y a environ 15 cadres et 183 employés. Ils sont répartis dans cinq centres de service ou établissements. Parmi les employés, 134 sont non syndiqués, 24 sont membres d'un autre syndicat et 25 sont membres du syndicat qui présente à l'arbitrage le présent grief.

[8] La convention collective<sup>1</sup> qui régit les rapports entre les parties est entrée en vigueur le 15 janvier 2009, après trois années de négociation. Elle ne contient aucune disposition relative au code vestimentaire. Cette question n'a fait l'objet d'aucune demande de l'une ou l'autre partie. Elle a été absente de la négociation.

[9] Au début des années '90, l'employeur a créé un comité consultatif appelé «*comité Qualité*». Ce comité a pour but d'aviser l'employeur sur l'amélioration de la qualité du service à la clientèle et aussi des conditions de travail et de vie des employées. Il s'agit d'un comité mixte réunissant des employées syndiquées, des employées non-syndiquées et deux gestionnaires, dont l'une agit comme présidente. Cette dernière convoque les réunions et prépare les ordres du jour. La fréquence des réunions est d'environ une aux deux mois. Les employées participent aux travaux du comité sur une base volontaire.

[10] Au début de 2009, dix employées avaient répondu à l'invitation de l'employeur à devenir membres du comité. Elles provenaient des cinq points de service, pour assurer une bonne représentativité. Deux de ces employées étaient membres du syndicat qui est partie au présent grief. Elles devaient donner leur avis et consulter leurs collègues de travail pour refléter au mieux leurs vues sur les questions à l'étude.

[11] Les parties admettent que ce comité est purement consultatif. Il ne lie ni le syndicat, ni l'employeur. Le syndicat n'a jamais donné mandat aux salariées membres de ce comité de négocier et de décider quoique ce soit qui relève de la convention collective et des conditions de travail. Tout au plus, l'employeur s'efforce de tenir compte des vues exprimées par le comité avant de prendre les décisions qui relèvent de sa compétence.

[12] Le comité *Qualité* a été amené à discuter plusieurs fois de la question de la tenue vestimentaire, à partir du début de l'année 2009. Membre syndiquée du comité, Mme Alarie dit qu'il y a eu de trois à quatre réunions sur cette question. La directrice des relations avec les membres, Mme Leblanc, qui présidait le comité, soutient qu'il y a eu de sept à huit réunions sur cette question, au rythme d'une par mois. Les membres étaient préoccupées par le fait que certaines personnes ne s'habillaient pas de façon appropriée et que l'employeur n'intervenait pas suffisamment auprès d'elles pour corriger la situation. Les membres du comité firent diverses propositions, allant du *statu quo* à l'imposition d'un costume obligatoire. Ils reconnurent qu'il y avait un problème réel, qu'il fallait prendre des mesures pour le résoudre et que l'adoption d'un code vestimentaire comportant le port d'un veston pour tous constituait l'un des ingrédients souhaitables de la solution.

[13] La preuve, quant aux conclusions du comité, est divergente sur deux points : d'une part, le débat sur les mérites respectifs d'un costume uniforme ou du port obligatoire d'un veston pour les femmes et, d'autre part, le montant de l'indemnité que l'employeur devrait verser dans ce dernier cas.

---

<sup>1</sup> *Convention collective de travail entre la Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575 (SEPB-CTC-FTQ), en vigueur du 15 janvier 2009 au 31 décembre 2011.*

[14] Mme Leblanc, présidente du comité, déclare que les membres étaient majoritairement favorables à l'idée d'un veston obligatoire que chaque employée achèterait elle-même, en étant libre d'en choisir la couleur, la matière et le style. Mme Alarie, membre syndiquée du comité, soutient le contraire : le comité était majoritairement en faveur d'un costume uniforme payé par l'employeur. Elle a consulté des collègues de travail sur la question et elle a rapporté au comité qu'elles préféraient un costume fourni par l'employeur ou, à défaut, le port obligatoire d'un veston à la condition qu'il soit entièrement payé par l'employeur. Elle dit que les employées membres du comité ont adopté la même position.

[15] La présidente du comité, Mme Leblanc, dit que les membres ont discuté de l'allocation annuelle que l'employeur devrait verser à chaque salariée pour achat de veston, si le port en devenait obligatoire. Au départ, elle n'a pas proposé de montant précis. Elle a demandé aux membres d'aller voir les prix dans les magasins et de faire rapport. Elle dit qu'un membre a suggéré une allocation annuelle de 100\$, qu'elle fut bonifiée après discussion et que les membres se mirent d'accord autour d'une allocation de 150\$ comme seuil acceptable, même si des sommes plus élevées ont aussi été discutées. Elle a elle-même fait ses recherches dans les magasins et elle estimait que cette somme était suffisante.

[16] Mme Alarie, membre syndiquée du comité, dit que les sommes discutées furent plus élevées : 300\$, 500\$, 800\$, selon le type de veston qui serait obligatoire. La somme de 150\$ fut mentionnée par Mme Leblanc comme étant la décision du comité de gestion. Les membres du comité l'ont critiquée comme étant nettement insuffisante : il n'y a pas eu de consensus sur le montant de l'allocation.

[17] En mai 2009, le directeur des ressources humaines a présenté un projet de code vestimentaire au comité de gestion, qui l'a amélioré et adopté à l'unanimité. Mme Leblanc en parle comme du fruit du travail collectif de 15 gestionnaires. Aucun employé syndiqué n'a participé à sa rédaction. Entre autres choses, ce code visait à rendre le port du veston obligatoire pour tous. Il fut également décidé de fixer à 150\$ par an l'allocation versée à chacune pour achat de veston. Le directeur a prévu implanter ce code vestimentaire en deux phases, pour laisser aux salariées le temps de s'adapter aux nouvelles exigences et de garnir leurs garde-robes en conséquence.

[18] Dans son témoignage, le directeur déclare que l'adoption d'un code vestimentaire visait trois buts. En premier lieu, l'employeur voulait «*que le client puisse identifier rapidement qui travaille à la Caisse*». En deuxième lieu, il voulait que sa tenue projette une image de professionnalisme, propre à inspirer confiance au client. En troisième lieu, il voulait prévenir les cas où une employée se présentait au travail dans une tenue inappropriée et disposer d'un outil de référence dans les cas où une intervention devenait nécessaire auprès d'une employée.

[19] On demande au directeur s'il a envisagé d'autres moyens d'identifier les employés pour les distinguer des clients, comme des cocardes ou des insignes portés par dessus les vêtements. Il admet que ces moyens seraient efficaces sur le plan de l'identification. Il dit que ce fut envisagé mais pas retenu. Il en va de même pour

l'adoption d'un uniforme. Il l'a écarté parce que cette solution ne faisait pas l'unanimité chez les employées et qu'en plus elle était trop coûteuse pour l'employeur.

[20] Quant à l'image de professionnalisme, le directeur estime que la tenue vestimentaire de l'employé a une incidence importante sur la perception du client. Le port du veston en fait partie. Il admet que son avis n'est pas basé sur des sondages ou des enquêtes scientifiques. Il est le fruit de l'observation de la pratique chez les concurrents, notamment dans les banques. Les 15 gestionnaires qui ont participé à la décision ont rapporté que les employés des banques portent généralement le veston. Le directeur n'a toutefois pas obtenu le code vestimentaire en vigueur dans une ou plusieurs banques. À la lumière de cette pratique des concurrents et des autres caisses du réseau, les membres du comité de direction et les gestionnaires chez l'employeur ont unanimement été d'avis d'opter pour le port obligatoire du veston.

[21] On demande au directeur si le code vestimentaire a eu une incidence sur les revenus de l'employeur et sur l'atteinte de ses objectifs. Il répond que l'employeur est en croissance mais qu'il ne peut pas faire de corrélation avec le code vestimentaire. Il admet que la santé financière de l'employeur ne serait pas compromise par l'abolition du code vestimentaire. Il ajoute que les sondages auprès de la clientèle font ressortir le professionnalisme comme un facteur qui est recherché chez les employés. Il n'y a pas eu de sondage spécifique sur la tenue vestimentaire des employés. Le directeur ne peut pas expliquer pourquoi le veston projette une image plus professionnelle que le port de la chemise ou d'un chemisier sans veston. La présidente du syndicat, Mme Major, dit que le port du veston n'a rien changé à son rendement personnel au travail.

[22] Le directeur explique qu'il y a 35 caisses de taille importante dans le réseau Desjardins. Il dit s'être informé de la pratique de plusieurs d'entre elles sur la question du code vestimentaire. Une majorité a opté pour le port obligatoire du veston. Celles qui ne l'ont pas fait ont plutôt imposé un costume uniforme. Il trouve cette dernière solution trop restrictive.

[23] On demande au directeur si les employés ne projetaient pas une image professionnelle avant l'adoption du code vestimentaire. Il dit qu'il y avait des manquements généralisés dans tous les centres de service. Il a eu connaissance de cas où des gestionnaires ont dû intervenir auprès de certaines employées habillées de façon inappropriée. Il donne comme exemple des cas de décolletés trop plongeants, de T-shirts et de souliers inappropriés, de vestes kangourou à capuchon. Toutefois, aucune employée n'a été retournée chez elle. Une employée syndiquée, Mme Alarie, mentionne qu'elle a été témoin d'une tenue inappropriée chez une gestionnaire qui portait un décolleté trop plongeant.

[24] À la demande du syndicat, l'employeur a fourni une liste de cas où les personnes avisées sont membres du syndicat qui est partie au présent grief. La liste comprend 15 cas. Trois personnes ont été avisées deux fois. On y trouve les descriptions suivantes : pantalon trop sport, jupe trop courte, vêtements défraîchis, encolure trop profonde, pantalon trop court et trop ajusté, souliers et bottes malpropres etc. Plusieurs personnes sont avisées qu'elles manquent à l'obligation de porter le veston, ce qui

laisse croire que la liste fournie par l'employeur couvre aussi la période postérieure à l'adoption de cette exigence.

[25] Le directeur est interrogé sur les éléments du code vestimentaire autres que le port du veston, en vue de savoir sur quoi l'employeur se base pour dire que les éléments prescrits font plus «professionnel», alors que ceux qui sont interdits ne font pas «professionnel».

[26] Quant au code vestimentaire féminin, le directeur explique que la coupe «classique» exigée pour la jupe, le pantalon ou le capri signifie que le vêtement ne doit pas être trop moulant : il doit tomber plutôt droit. On le reconnaît quand on le voit. C'est comme la propreté : elle est difficile à définir ou à encadrer, mais on sait faire la différence entre un vêtement propre et un qui ne l'est pas. Un vêtement classique, c'est, par exemple, celui qu'une femme porterait pour aller à l'église ou au salon funéraire.

[27] Quant au code vestimentaire masculin, une tenue «classique» peut être constituée d'un complet ou d'un veston de type *blazer*, porté avec un pantalon gris.

[28] Quant aux interdictions visant les femmes, elles proviennent de l'avis des femmes gestionnaires qui considèrent certaines tenues incompatibles avec les services financiers que les employées sont appelées à rendre. Les pantalons corsaire ou cargo sont des vêtements de sport. Le legging porté seul n'est pas convenable : il peut être porté sous une jupe, comme un bas collant. Les tenues trop «sexy», comme les décolletés plongeants, les dos nus, les hauts ou les bas transparents qui laissent voir les sous-vêtements, les strings sortis des pantalons, sont interdits. Selon le directeur, c'est une question de bon jugement. Le gestionnaire peut discerner ce qui est acceptable de ce qui ne l'est pas.

[29] Les tatouages ne sont pas interdits en principe. Seuls les tatouages abusifs ou offensants le sont. Des employées qui autrefois dissimulaient leurs tatouages peuvent maintenant les exhiber sans reproche de l'employeur, s'ils sont acceptables.

[30] Tout perçage corporel apparent est interdit. Le directeur précise que le perçage qui permet de porter une seule boucle par oreille est permis. Les multiples perçages sur la même oreille ne le sont pas. Un perçage discret dans l'aile du nez serait toléré, mais un tel cas ne s'est pas présenté.

[31] Le port d'accessoires extravagants est interdit. On demande au directeur d'expliquer ce que cela veut dire. Encore là, c'est une question de jugement. Par exemple, il serait inapproprié de porter une écharpe de type «boa» ou 12 colliers au cou.

[32] Le directeur n'a jamais discuté de ce code vestimentaire avec le syndicat, avant son implantation. Il estime qu'il n'avait pas à le faire, puisqu'il s'agit d'une politique administrative. L'employeur a le pouvoir d'adopter un tel code unilatéralement, en vertu de ses pouvoirs de direction. Il estime cependant que le code vestimentaire a été bien accepté par le personnel, y compris les employées syndiquées.

[33] En mai 2009, le journal interne de l'employeur a annoncé à tous les employés que le Comité qualité et la direction générale avaient travaillé à l'élaboration d'un code

vestimentaire qui entrerait en vigueur le 14 septembre suivant et que d'ici là les gestionnaires verraient à en faire connaître le contenu et à recueillir les commentaires des employés.

[34] En août 2009, le directeur a convoqué les employés à une réunion spéciale du 4 septembre pour leur présenter le nouveau code vestimentaire, qu'il avait fait reproduire sur les deux faces d'une même feuille. D'un côté, il y avait le code vestimentaire reproduit plus haut, sous le titre «*Code vestimentaire corporatif en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010*». De l'autre, il y avait, sous le titre «*Code vestimentaire corporatif en vigueur à compter du 14 septembre 2009*», un code à peu près identique, à une exception près : le port du veston y était facultatif pour les femmes. Le directeur expliqua que l'implantation du code vestimentaire se faisait en deux phases et que les employées disposaient d'un délai d'environ quatre mois, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010, pour faire l'achat de vestons. Il les avisa en outre qu'elles recevraient une allocation de 150\$ à cette fin, au cours de l'automne, et de 150\$ par an par la suite.

[35] L'employeur a fixé cette indemnité à 150\$ par an de façon unilatérale et en dehors de tout processus de négociation avec le syndicat. Cette somme est fondée sur l'expérience et les observations de femmes membres du comité de gestion, qui ont eu à faire l'achat de vestons à porter au travail, pour leur propre usage.

[36] Ainsi, lors de son témoignage à l'audience, Mme Leblanc a déclaré qu'une personne peut acheter un veston pour environ 50\$. Elle était elle-même vêtue d'un veston qu'elle dit avoir payé 30\$ et qui paraissait tout à fait convenable. Elle dit que si son veston était porté par une employée, il serait conforme au code vestimentaire et aux exigences de l'employeur.

[37] De fait, l'employeur a versé aux employées une première allocation de 150\$ au cours de l'automne 2009, afin de leur permettre de se préparer au port obligatoire du veston, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Il leur a versé la même somme en 2010 et en 2011, pour un total cumulatif de 450\$. La preuve ne dit pas si la même indemnité a été versée au seul membre masculin du groupe des plaignants. Mais en l'absence de preuve contraire, il y a lieu de présumer qu'elle le fut.

[38] L'allocation annuelle de 150\$ est un montant brut, qui s'ajoute au revenu imposable de l'employée. La valeur nette de cette allocation, après impôt, est de l'ordre de 100\$ à 110\$. Mme Leblanc estime que cette somme est suffisante pour qu'une femme puisse s'acheter plus d'un veston par année. Le directeur est d'avis que cette somme permet à un homme d'acheter au moins un veston. Comme les vestons durent plus d'une année, il croit que le total cumulatif de 450\$ versé à ce jour aura permis à tous de se monter une garde-robe de vestons.

[39] La présidente du syndicat, Mme Major, évalue à 60\$ la valeur minimum d'un veston de qualité. C'est plus cher pour les femmes «mieux portantes». Si ce n'est pas de la bonne qualité, on ne peut pas laver le vêtement. Il ne dure pas. Une femme qui travaille cinq jours ne peut pas se contenter d'en acheter un seul. Il lui en faut cinq pour la saison chaude et cinq autres pour la saison froide. Elle doit en avoir un de disponible

lorsque les autres sont au nettoyage. Un veston est plus dispendieux qu'une blouse. Si le port du veston n'était pas obligatoire, elle n'en achèterait pas.

[40] Mme Alarie mentionne que lorsque Mme Leblanc a demandé aux membres du comité d'aller faire des recherches dans les magasins, elle avait fait ses devoirs. Elle a constaté qu'un veston coûte au moins 60\$. Elle dit d'elle-même, qu'étant d'un gabarit plus imposant, elle devait déboursier entre 60\$ et 90\$ pour un veston de la bonne taille.

[41] Quant au coût de nettoyage, le directeur l'évalue à 30\$ pour un complet d'homme et estime qu'il y a lieu de faire cette procédure une fois par mois. Par ailleurs, certains vestons sont lavables, dit-il. Mme Major dit que le nettoyage d'un veston lui coûte de 8\$ à 10\$. Elle en apporte trois à la fois au nettoyage. Elle n'indique pas à quelle fréquence elle fait nettoyer. Si elle le fait une fois par mois, comme le suggère le témoignage de son directeur, la dépense annuelle est de l'ordre de 280\$ à 360\$.

[42] L'engagement de l'employeur de verser une indemnité vestimentaire de 150\$ par an n'est écrit dans aucun document juridique. Il s'agit d'une politique interne du service des ressources humaines, dont les employés sont informés par le journal interne de l'employeur.

[43] Pour plus de précision, il y a lieu de reproduire, en les soulignant, les dispositions du code vestimentaire du 14 septembre qui furent modifiées par le code du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Le code vestimentaire féminin, entré en vigueur le 14 septembre 2009, était rédigé comme suit :

- *Obligatoire en tout temps : veston ou chemisier ou blouse avec manches*  
*Porté avec : jupe, pantalon ou capri de coupes classiques.*
- *La robe sobre et classique (avec manches) portée seule est permise.*
- *Le débardeur ou veste sans manche sont permis uniquement s'ils sont portés avec un chemisier*

Le code vestimentaire féminin, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, est rédigé ainsi :

- *Obligatoire en tout temps : veston*  
*Porté avec : chemisier ou blouse ou robe ou tricot ou débardeur ou camisole ou veste sans manche*
- *Jupe, pantalon ou capri de coupes classiques*

Tout le reste était identique. Malgré quelques variantes dans les termes, on peut dire que la seule variable significative se trouve dans le port du veston pour les femmes : alors qu'il était facultatif à compter du 14 septembre 2009, il est devenu obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

[44] Le code vestimentaire du 14 septembre 2009 n'a pas été contesté par voie de grief. En revanche, le code vestimentaire entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 a été contesté le 11 janvier 2010, par le présent grief, dont le libellé est reproduit plus haut.

[45] Lors de la première audience, tenue le 14 mars 2011, l'employeur a demandé au syndicat de lui confirmer que l'objet de son grief portait exclusivement sur le port obligatoire du veston pour les femmes. Le syndicat a répondu que le grief parlait par lui-même et que l'employeur ne pouvait pas exiger du syndicat qu'il limite ses moyens et l'étendue de sa preuve. L'employeur a alors fait une requête pour précisions au motif qu'il devait connaître l'objet de la contestation afin de pouvoir présenter une défense pleine et entière.

[46] Le Tribunal a fait droit à sa requête et ordonné au syndicat de préciser l'objet de sa contestation, dans un délai qui n'a pas été précisé. Vu la finalité de la requête, le délai implicite pour fournir les précisions devait permettre à l'employeur de se préparer adéquatement pour la reprise de l'audience fixée au 13 juin 2011. L'employeur a immédiatement annoncé que, si le syndicat déclarait contester l'ensemble du code vestimentaire et pas seulement le port obligatoire du veston, il présenterait un moyen fondé sur la prescription du grief, en vertu de l'article 6.03 de la convention collective, pour tous les éléments du code vestimentaire autres que le port obligatoire du veston pour les femmes, puisqu'ils étaient en vigueur depuis le 14 septembre 2009. Le syndicat disposait alors d'un délai de 20 jours ouvrables pour faire grief. Il ne l'a pas fait.

[47] La présidente du syndicat, Mme Major, explique cette abstention par le fait que le directeur, M. Arseneault, avait laissé entendre aux employées que leurs commentaires pouvaient influencer les gestionnaires et les amener à modifier le code vestimentaire. M. Arseneault admet qu'il a effectivement invité les employées à lui faire des commentaires qui auraient pu avoir un tel effet. Il a fait cette invitation au début de mai, mais la période où des modifications auraient été possibles s'est terminée le 4 septembre suivant, lorsqu'il a présenté à l'ensemble des employés la version définitive du code vestimentaire qui est entré en vigueur le 14 septembre.

[48] Le 9 juin 2011, à l'insistance de l'employeur, le syndicat a précisé que sa contestation visait «la totalité des éléments du code vestimentaire corporatif» mis en place par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Le même jour, l'employeur a déclaré son intention de faire valoir un moyen d'irrecevabilité fondé sur la prescription de tous les éléments du code vestimentaire du 1<sup>er</sup> janvier 2010 qui sont identiques au code vestimentaire du 14 septembre 2009 et qui n'ont pas été contestés en temps utile après le 14 septembre 2009.

[49] La présidente du syndicat, Mme Major, possède environ 30 ans d'ancienneté dans le mouvement Desjardins. Elle a exercé diverses fonctions syndiquées, dans plusieurs caisses. Elle dit qu'au cours de sa carrière, jamais un client ne lui a fait de remarque sur son habillement. Elle n'a jamais été consultée quant au code vestimentaire imposé par l'employeur. Elle estime que ce code brime son image et sa liberté d'expression. Elle le ressent comme si son employeur lui avait dit qu'elle était mal habillée. L'entrée en vigueur du code vestimentaire n'a rien changé dans son travail et aucun client ne lui a fait de commentaire à ce sujet.

[50] Mme Major critique le fait qu'elle soit obligée de porter un veston, alors que ce qu'elle porte en dessous devrait suffire. Elle est aussi irritée par le caractère vague des

termes utilisés, comme «sobre et classique» : elle veut porter des chaussures de couleur. Elle dénonce les interdits exagérés, comme les «accessoires extravagants » ou les piercings. Elle aimerait avoir la liberté de porter plusieurs colliers et plusieurs boucles aux oreilles.

[51] Les parties ont mis en preuve des pratiques observées dans d'autres entreprises comparables en matière de tenue vestimentaire. Ainsi, l'une des plaignantes, Mme Alarie, a quitté l'employeur pour aller œuvrer comme agent de services financiers à la Caisse Desjardins des policiers et policières. Son employeur n'impose le port d'aucun type de vêtement particulier. Il lui verse néanmoins une allocation annuelle de 1500\$ pour sa tenue vestimentaire. Elle dit que cette somme suffit à couvrir les dépenses nécessaires pour se conformer aux exigences vestimentaires de son employeur.

[52] Employée d'une autre caisse du réseau Desjardins comme préposée aux services financiers, Mme Geoffroy est détachée auprès du syndicat où elle agit à titre de conseillère auprès des exécutifs syndicaux. Elle dépose la politique vestimentaire de son employeur, qui a fait l'objet d'une consultation auprès du syndicat. Le document interdit certains types de vêtements, mais n'en rend aucun obligatoire, à l'exception du port de la cravate imposé aux hommes.

[53] Mme Geoffroy dépose en outre le «protocole du costume» en vigueur dans une autre caisse, depuis 2008. Il est le fruit d'une entente avec le syndicat. Il impose un costume obligatoire pour tous. Il comporte 18 articles fort élaborés et il est accompagné d'un catalogue d'une dizaine de pages des variantes disponibles. Ce régime est assorti d'une allocation de 600\$ avant taxes, non imposable.

[54] Mme Geoffroy dépose un document qui énonce la politique vestimentaire en vigueur dans une autre caisse. Elle a un caractère obligatoire, elle semble unilatérale et s'exprime sous forme de listes : Ce qui est suggéré; Ce qui est accepté; Ce qui n'est pas accepté. L'employeur n'impose aucun vêtement obligatoire. Il n'offre aucune allocation ni indemnité vestimentaire. Mme Geoffroy conseille 88 unités syndicales. Elle admet qu'il existe une politique vestimentaire dans toutes les caisses. Elle consiste essentiellement à dire aux employés : «Il faut s'habiller convenablement» pour travailler dans une caisse du réseau.

## 2. OBJET DU GRIEF, PRESCRIPTION ET IRRECEVABILITÉ

[55] Avant de décider du fond du grief, il y a lieu d'en préciser l'objet. Cette question est contestée par les parties. Le syndicat soutient que le grief vise l'ensemble du code vestimentaire entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. L'employeur dit que le grief ne peut viser rien d'autre que le port obligatoire du veston pour les femmes, seul élément nouveau du code du 1<sup>er</sup> janvier 2010, par rapport au code antérieur entré en vigueur le 14 septembre 2009.

[56] Pour contrer cette prétention du syndicat, l'employeur invoque la clause de prescription de l'article 6.03 de la convention collective :

*6.03, par. 2. Dans le cas d'un grief qui affecte plusieurs employés pris collectivement, le syndicat pourra soumettre un grief par écrit au directeur ou à son représentant en spécifiant le nom de tous les employés visés et portant la signature d'un officier syndical dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par les employés concernés, à l'intérieur d'un délai maximum de six mois. [...].*

[57] L'employeur soutient que, pour contester l'ensemble du code vestimentaire, le syndicat devait commencer par faire un premier grief contre le code vestimentaire entré en vigueur le 14 septembre 2009. En effet, son contenu est devenu définitif à 90%. En vertu de l'article 6.03 de la convention collective, le syndicat disposait de 20 jours ouvrables pour faire grief. Il a largement dépassé ce délai. Il a déposé le présent grief le 11 janvier 2010. Son recours contre tous les éléments définitifs du code vestimentaire du 14 septembre 2009 était donc prescrit. Le grief ne peut valoir que contre le seul élément nouveau du code vestimentaire, à savoir le port obligatoire du veston pour les femmes.

[58] À cette objection préliminaire invoquant la prescription partielle du grief, le syndicat oppose une clause d'irrecevabilité d'un tel moyen stipulée à l'article 7.03 de la convention collective :

*7.03 Si l'employeur n'avise pas le syndicat par écrit de son intention de soulever une objection préliminaire quant à la prescription d'un grief ou quant à son caractère prématuré, au moins 10 jours ouvrables précédant la tenue de la séance d'arbitrage, de ce fait il abandonne son droit de l'invoquer.*

[59] Le syndicat rappelle que la première audience a eu lieu le 14 mars 2011, sans être précédée d'un tel avis d'objection préliminaire. La seconde a eu lieu le 13 juin 2011, alors que l'employeur a avisé le syndicat le 9 juin 2011 de son intention de présenter une objection préliminaire de prescription partielle du grief. Cet avis tardif est sans effet. L'employeur qui reproche au syndicat de ne pas avoir respecté les délais de la convention collective doit lui-même s'assurer qu'il n'est pas lui-même forclus de le faire, pour le même motif<sup>2</sup>. La jurisprudence arbitrale a appliqué la clause d'irrecevabilité de l'article 7.03 avec rigueur<sup>3</sup>.

[60] L'employeur réplique en invoquant une fin de non recevoir à l'argument du syndicat fondé sur l'article 7.03. Il dit que c'est le comportement du syndicat qui l'a empêché de lui donner avis de son objection de prescription avant le 9 juin dernier.

[61] L'employeur rappelle qu'au premier jour de l'audience, le 14 mars 2011, les parties ne s'entendaient pas sur l'objet du grief. Devant la réticence du syndicat à déclarer ses intentions, l'employeur a fait une requête pour précisions, que le Tribunal a accordée le jour même. L'employeur a annoncé que si le syndicat déclarait contester

---

<sup>2</sup> Rodrigue Blouin et Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de griefs*, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 2000, par. V-53.

<sup>3</sup> SYNDICAT DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 574 et LA PRESSE, Sentence 2009-11-02, arbitre Nathalie Faucher, p.65, par. 181-185.

l'ensemble du code vestimentaire, il présenterait un moyen fondé sur la prescription du grief, en vertu de l'article 6.03 de la convention collective, pour tous les éléments du code autres que le port obligatoire du veston pour les femmes. Avec l'accord des parties, l'audience a été ajournée au 13 juin 2011.

[62] Quatre jours avant l'audience, à l'insistance de l'employeur, le syndicat a précisé que le grief visait la totalité des éléments du code vestimentaire. Le même jour, l'employeur a formellement annoncé son intention de faire valoir un moyen d'irrecevabilité fondé sur la prescription de tous les éléments du code vestimentaire du 1<sup>er</sup> janvier 2010 qui sont identiques au code vestimentaire du 14 septembre 2009 et qui n'ont pas été contestés en temps utile après le 14 septembre 2009.

[63] Le syndicat présente un second argument, au cas où le retard de l'employeur de lui donner l'avis de l'article 6.03 serait excusé. Il invoque la notion de «*grief continu*», qui désigne le cas où l'employeur commet la même violation de la convention collective de manière récurrente et répétitive. Cette notion a été appliquée avec succès à l'encontre d'une objection de prescription<sup>4</sup>. Chaque violation devient ainsi un motif de grief. Le syndicat peut valablement faire un grief contemporain de l'une de ces violations, même si la première qui a été commise est ancienne au point d'être prescrite.

[64] Appliquée au présent cas, la notion de *grief continu* justifierait le syndicat de contester par son grief du 11 janvier 2010 tous les éléments du code vestimentaire que l'employeur continuait d'exiger de ses employés sur une base quotidienne.

[65] Pour disposer de ces questions préliminaires, il n'est pas nécessaire d'entrer dans le méandre des arguments soulevés par les parties. Il faut d'abord se demander quel sens il faut donner au grief, tel que rédigé. Le Tribunal n'est pas lié par les précisions apportées par le syndicat sur le sens et la portée du grief, tel que requis de le faire. Ces précisions ont une portée procédurale. Elles annoncent ce que sera le champ et l'étendue de la preuve et des prétentions du syndicat, afin que l'employeur puisse se préparer en conséquence. Elles évitent ainsi les mauvaises surprises et les ajournements inutiles.

[66] Après avoir entendu les parties, il revient au Tribunal de faire sa propre lecture du grief et de l'interpréter. Cet exercice l'amène à déterminer que le grief vise exclusivement le port obligatoire du veston pour les femmes et demande son annulation ainsi que l'indemnisation du préjudice causé par son implantation. Cette interprétation peut se justifier par un argument de texte et un argument de contexte.

[67] Le libellé du grief vise «le code vestimentaire entré en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011». Strictement, il ne s'agit de rien d'autre que le port obligatoire du veston pour les femmes, seul élément du code vestimentaire véritablement entré en vigueur le

---

<sup>4</sup> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4490 et HÔPITAL CHINOIS DE MONTRÉAL, Sentence 2005-05-10, arbitre Jean-Denis Gagnon, p. 12, AZ-50322223, AAS 2005A-132.

1<sup>er</sup> janvier 2010. Tous les autres éléments étaient déjà en vigueur depuis le 14 septembre 2009.

[68] Il faut se garder d'une analyse superficielle qui consisterait à dire que le code entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 est composé de tout ce que l'employeur a écrit sous ce titre, dans le feuillet qu'il a distribué aux employés, lors de la réunion du 4 septembre 2009 (produit comme pièce S-3). L'employeur a alors annoncé qu'il implantait son code vestimentaire en deux temps : la presque totalité entrerait en vigueur au 14 septembre suivant et le port obligatoire du veston pour les femmes entrerait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

[69] Pour éviter toute confusion, l'employeur a alors distribué un feuillet qui portait, d'un côté, l'énoncé complet du code vestimentaire en vigueur à compter du 14 septembre 2009 (pièce S-4) et de l'autre, la version consolidée du même code vestimentaire, tel que modifié par l'introduction du seul élément nouveau que constituait le port obligatoire du veston pour les femmes (pièce S-3). L'employeur aurait pu se contenter d'un simple avis limité aux modifications qui entraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et laisser aux employés le soin de confectionner leur propre version consolidée du code vestimentaire. En prenant l'initiative de le faire lui-même, afin de faciliter la vie de tous, l'employeur n'a pas modifié sa position juridique.

[70] Cette interprétation de la portée du grief peut aussi trouver appui dans le contexte des discussions antérieures au code vestimentaire. Son adoption a été précédée par les travaux du comité Qualité qui se sont échelonnés sur plusieurs mois. Les seuls renseignements que contient la preuve quant au contenu des discussions au sein du comité se rapportent, d'une part, au choix entre un costume uniforme ou le port obligatoire du veston pour les femmes et, d'autre part, à l'allocation vestimentaire que devrait payer l'employeur si cette dernière option était retenue.

[71] Ce furent là les préoccupations dominantes, sinon exclusives, des membres du comité. Ce comité était composé de 10 employées œuvrant dans les différents points de service. Ces dernières devaient consulter leurs collègues de travail. La preuve dit qu'elles l'ont fait. Ces personnes n'avaient aucune fonction de représentation du syndicat mais il y a lieu de présumer, en l'absence de preuve contraire, qu'elles reflétaient les préoccupations et les sentiments de leurs collègues au moment où elles ont fait le présent grief collectif, ainsi que leur intention de contester l'entrée en vigueur récente de ce qui était perçu comme le seul irritant : le port obligatoire du veston pour les femmes et l'insuffisance de l'allocation versée par l'employeur.

[72] La présidente du syndicat a témoigné à l'audience pour contester le droit de l'employeur d'imposer unilatéralement un code vestimentaire, pour en critiquer des éléments autres que le port obligatoire du veston, pour exposer les frustrations que lui causaient ces limitations à sa liberté d'expression, cette intrusion de l'employeur dans sa vie privée et l'humiliation de se faire dire par son employeur qu'elle était mal habillée et qu'elle n'était pas capable de juger par elle-même de ce qu'il convenait de porter au travail. Malgré la sincérité de ce témoignage à l'audience, il ne dit rien du contexte qui a entouré le dépôt du grief et de l'intention qui l'a inspiré au moment où il a été fait.

[73] Il y a lieu de conclure que l'objet du grief se limite à la contestation du port obligatoire du veston pour les femmes et de l'insuffisance de l'allocation vestimentaire versée par l'employeur.

### 3. POSITION DES PARTIES

[74] Sur le fond du grief, le syndicat fait valoir deux motifs de le maintenir : (A) le code vestimentaire viole les droits et libertés fondamentaux prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>5</sup> et (B) le code vestimentaire, imposé unilatéralement en cours de convention collective, est illégal, abusif et déraisonnable.

[75] Selon le syndicat, ce code viole trois droits fondamentaux : le droit à la vie privée (art. 5 CDLP), la liberté d'expression (art. 3 CDLP) et le droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens (art. 6 CDLP). Le tribunal d'arbitrage a la compétence requise pour le constater et le sanctionner<sup>6</sup>.

[76] Pour le syndicat, l'imposition du port du veston pour les femmes constitue une atteinte à leur droit à la vie privée, protégé par l'article 5 CDLP. On doit donner une interprétation large à la notion de vie privée. Cette exigence de l'employeur force les femmes à modifier leur image, au travail. Or le droit à l'image est une composante du droit à la vie privée. Ce droit n'est pas limité à la sphère de l'intimité. Il se transporte également sur le lieu de travail. Il ne couvre pas que les altérations plus ou moins permanentes du corps humain, comme les tatouages ou les perçages corporels (*piercings*). Il s'étend aussi aux accessoires que l'on peut porter et enlever à volonté, comme un vêtement ou un bijou.

[77] Le port obligatoire du veston pour les femmes porte aussi atteinte à leur liberté d'expression, protégée par l'article 3 CDLP. La liberté d'expression ne se limite pas au discours explicite, oral ou écrit. Elle s'étend également aux messages non verbaux. Les vêtements qu'une personne choisit de porter au travail en font partie.

[78] Cette exigence de l'employeur constitue aussi une atteinte au droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, protégé par l'article 6 CDLP. Elle force les employées à déboursier une partie de leur salaire pour acheter des vestons et pour les faire nettoyer sur une base régulière. Le fait que l'employeur verse une allocation aux employées à cette fin ne l'excuse pas, si elle est insuffisante et ne couvre pas la totalité du fardeau financier assumé par les employées.

[79] Le syndicat reconnaît que les droits et libertés fondamentaux sont tempérés par l'article 9.1 CDLP qui permet qu'on y porte atteinte, à condition (1) que l'atteinte réponde à un objectif légitime, impérieux et important, (2) que l'atteinte au droit protégé soit rationnellement liée à cet objectif et (3) que cette atteinte soit minimale dans les

---

<sup>5</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, c. C-12, (ci-après CDLP).

<sup>6</sup> *PARRY SOUND (DISTRICT), CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SERVICES SOCIAUX c. SEEFPO, SECTION LOCALE 324*, [2003] 2 RCS 157, 2003 CSC 42.

circonstances. L'employeur a le fardeau de prouver que son code vestimentaire répond à ces conditions. Il doit justifier son exigence par une preuve objective et non par de simples appréhensions.

[80] Le syndicat estime que l'employeur a échoué. Il n'a pas prouvé que son exigence répond à un objectif légitime, impérieux et important. Il n'a pas démontré que, sans veston, son entreprise subirait un préjudice important ou que son image serait compromise. Il n'a pas prouvé que l'atteinte aux droits fondamentaux a un lien rationnel avec l'objectif visé. Il n'a pas prouvé que le moyen qu'il a choisi constitue la façon la moins intrusive de porter atteinte aux droits des employées. L'employeur a choisi un moyen rigide et uniforme qui laisse place à un minimum de diversité vestimentaire. Auparavant, l'employeur intervenait par voie disciplinaire pour corriger cas par cas les fautes vestimentaires. Il devait prouver que cette méthode éprouvée ne convenait plus.

[81] Dans le second volet de son argumentation, le syndicat soutient que le port du veston imposé unilatéralement par l'employeur en cours de convention collective est, d'une part, illégal et, d'autre part, abusif et déraisonnable.

[82] L'exigence de l'employeur est illégale parce qu'un code vestimentaire constitue une condition de travail qui doit être négociée avec le syndicat. Dans le présent cas, elle ne l'a pas été : l'employeur l'a imposée de façon unilatérale. De plus, ce code vestimentaire oblige les employées à faire l'achat de vestons et de les entretenir. Cette dépense a une incidence sur le salaire et sur le revenu disponible des employées. À plus forte raison, l'employeur avait l'obligation de négocier avec le syndicat les conséquences pécuniaires de cette exigence.

[83] Le syndicat invoque également une clause de maintien des pratiques antérieures stipulée à l'article 2.03 de la convention collective :

#### 2.03 Privilèges existants

*Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes non prévues à la convention collective, mais qui sont connues et généralement appliquées à la date de la requête en accréditation, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.*

À l'origine, les femmes étaient libres de s'habiller comme elles le voulaient. L'imposition récente du port du veston a fait disparaître ce privilège antérieur. Cette décision de l'employeur est contestée par le présent grief. L'employeur n'a pas su démontrer qu'elle est fondée sur un motif raisonnable.

[84] Enfin, le syndicat soutient que le code vestimentaire qu'il impose est abusif et déraisonnable. Un employeur prudent et compétent, agissant avec bon sens et respect de l'équité n'imposerait pas unilatéralement un code vestimentaire; il respecterait son obligation de négocier avec le syndicat; il respecterait les privilèges existants des employés; il reconnaîtrait le droit de ses employés de se vêtir comme ils l'entendent,

aucune norme de santé ou de sécurité n'étant en jeu; il n'attenterait pas à la volonté des employés d'exprimer leur point de vue; il n'imposerait pas l'achat de vêtements coûteux sans en défrayer le coût d'achat et d'entretien; il gérerait cas par cas les abus qui pourraient être commis de temps à autre par les employés, plutôt que décréter une solution uniforme.

[85] L'employeur admet qu'un code vestimentaire imposé en milieu de travail constitue une condition de travail. Il n'en découle pas nécessairement qu'il doive être négocié et accepté par le syndicat pour être valide. Selon la théorie des pouvoirs résiduels, l'employeur peut exercer ses pouvoirs de direction dans toutes les matières où la convention collective est silencieuse ou ne les limite pas de manière expresse. Il peut édicter tous les règlements nécessaires à la bonne marche de son entreprise, la seule limite étant qu'il le fasse de façon raisonnable.

[86] L'employeur donne de l'article 2.03 de la convention collective une interprétation opposée à celle du syndicat. Le syndicat y lit l'interdiction faite à l'employeur de changer les conditions de travail qui prévalaient au moment de l'accréditation syndicale et qui ne sont pas traitées dans la convention collective. L'employeur y voit au contraire la reconnaissance du pouvoir de l'employeur de les modifier de sa propre initiative, pourvu qu'il le fasse pour un motif raisonnable. Ainsi, même si au départ l'employé peut s'habiller n'importe comment, l'employeur peut lui imposer un code vestimentaire, pour un motif raisonnable.

[87] Pour l'employeur, il importe peu que le grief soit examiné sous l'angle des droits et libertés fondamentaux ou sous la convention collective, son fardeau de preuve est le même : il doit démontrer que le port obligatoire du veston pour les femmes est une exigence fondée sur des motifs raisonnables. Il se prête néanmoins au jeu de répondre aux exigences particulières de l'article 9.1 de la *Charte* pour justifier une atteinte à un droit qu'elle protège.

[88] L'employeur estime avoir prouvé que l'objectif poursuivi par l'imposition du veston est légitime, impérieux et important, et que cette exigence a un lien rationnel avec cet objectif. Son entreprise évolue dans un environnement hautement concurrentiel. Il doit se démarquer par son image de professionnalisme et de confiance. Le syndicat a fait la preuve qu'il existe des codes vestimentaires dans presque tous les centres de service du réseau Desjardins. Certains ont été imposés unilatéralement. D'autres ont fait l'objet d'ententes avec le syndicat, dont une a opté pour un costume uniforme. Par ces ententes, le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer son image corporative par la mise en place d'un code vestimentaire.

[89] Pour l'employeur, le port obligatoire du veston pour les femmes est une intervention minimale, dans les circonstances. Elle vise à atteindre l'objectif avec le moins de contraintes possible. Il n'y a aucune restriction de couleur, de style, de forme, de tissu. Les employées demeurent libres d'acheter le veston de leur choix, au prix qu'elles veulent.

[90] L'employeur estime qu'il ne porte aucunement atteinte au droit de ses employés à la libre disposition de leurs biens. Les personnes doivent s'habiller pour aller au

travail. Lorsque qu'il impose le port du veston, sans prescrire de modalités particulières, il y a déplacement de coût, sans augmentation. S'il y a augmentation, elle est suffisamment compensée par l'allocation vestimentaire de 150\$ par an qu'il a décidé de verser. Il a prouvé qu'une employée peut acheter un veston tout à fait convenable pour 30\$. Il est possible que la première allocation de 150\$ ait fourni un budget un peu serré pour la première année. Les employées ont reçu à ce jour 450\$. Ce total cumulatif est raisonnable : il a permis à chacune de se composer une garde-robe adéquate.

[91] L'employeur reconnaît que s'il imposait aux employés le port d'un costume uniforme, il devrait en assumer le coût. Il en va tout autrement s'il exige un certain type de vêtement, comme le veston, tout en laissant les employées libres d'en choisir toutes les autres caractéristiques. Le résultat n'a rien d'uniforme. L'employeur n'est pas tenu d'en assumer le coût. Il conclut au rejet du grief.

#### 4. DÉCISION

[92] Le grief conteste, d'une part, le droit de l'employeur d'édicter unilatéralement un code vestimentaire qui impose aux femmes le port du veston et, d'autre part, son refus d'assumer la totalité des frais inhérents au port obligatoire du veston. La décision du Tribunal disposera successivement de ces deux questions.

[93] En principe, l'employeur a le droit d'adopter unilatéralement un code vestimentaire, sous deux conditions : la convention collective ne doit pas y faire obstacle et son contenu ne doit pas être illégal.

[94] Lorsque la convention collective est silencieuse sur la question, ce droit trouve son fondement dans le pouvoir général de direction de l'employeur, à plus forte raison lorsque ce pouvoir est expressément reconnu dans la convention collective, comme dans le présent cas :

##### *3.02 Droits de gérance*

*Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.*

[95] Ce droit est généralement reconnu par les auteurs<sup>7</sup>. Il est implicitement reconnu par la jurisprudence arbitrale, lorsque saisi d'une sanction disciplinaire contre un salarié

---

<sup>7</sup> J.-F. Pedneault, L. Bernier et L. Granosik, *LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES RELATIONS DU TRAVAIL*, Éditions Yvon Blais, 2010, par. 28.030.

L. Bernier, G. Blanchet, L. Granosik et É. Séguin, *LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL*, Éditions Yvon Blais, 2010, par. 3.575.

M. Drapeau, *LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE SERVICE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE ET L'APPARENCE PERSONNELLE*, Document adopté à la 377<sup>e</sup> séance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, publié le 29 novembre 1995, p. 8-9.

qui a transgressé un code vestimentaire, l'arbitre s'interroge sur le caractère raisonnable de l'exigence vestimentaire transgressée, sans remettre en question le droit de l'employeur d'avoir adopté unilatéralement un tel code<sup>8</sup>.

[96] Le syndicat soutient que le code vestimentaire constitue une condition de travail et que, pour cette seule raison, l'employeur doit en négocier l'adoption avec lui et obtenir son accord. Cette proposition n'est pas fondée. En principe, l'employeur peut exercer tous les pouvoirs de direction qui ne sont pas limités par la convention collective ou par la loi. Si, comme dans le présent cas, la convention collective est silencieuse sur la tenue vestimentaire des employés, l'employeur peut la régler.

[97] Le syndicat voit une limitation de ce pouvoir dans l'article 2.03 de la convention collective :

*2.03 Privilèges existants*

*Si des changements sont apportés aux conditions de travail existantes non prévues à la convention collective, mais qui sont connues et généralement appliquées à la date de la requête en accréditation, le syndicat a le droit de contester la décision prise par l'employeur selon les dispositions de la procédure de grief et d'arbitrage. L'arbitre peut modifier la décision de l'employeur si elle n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.*

Le syndicat soutient que, comme il n'y avait pas de code vestimentaire à l'origine et comme la convention collective est demeurée silencieuse sur la question, l'employeur ne pourrait pas changer cette condition de travail préexistante. Cette interprétation n'est pas la bonne. Il faut plutôt lire que l'employeur peut changer une condition de travail préexistante non prévue à la convention collective, à condition de le faire pour un motif raisonnable. C'est ce que la seconde condition nous invite à examiner.

[98] La seconde condition de validité du code vestimentaire demande de vérifier que son contenu n'est pas illégal, en l'occurrence que le port obligatoire du veston pour les femmes n'est pas contraire à la loi ou aux règles de droit reconnues.

[99] Cet examen doit se faire à la lumière de l'objectif poursuivi par l'employeur en adoptant cette mesure. Selon la preuve, la finalité de la mesure est triple. En premier lieu, l'employeur veut faciliter l'identification de son personnel dans ses centres de service. Le veston doit servir à faire rapidement la différence entre les clients et les membres du personnel, dans la dynamique de ses opérations.

[100] En second lieu, l'employeur veut projeter une image de professionnalisme et de fiabilité afin de séduire et de retenir une clientèle très sollicitée par la concurrence, notamment celle des banques.

---

<sup>8</sup> UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, SECTION LOCALE 500 et STEINBERG INC., [1985] TA 133. Re MIRACLE FOOD MART STEINBERG INC. (ONTARIO) et UFCW, LOCAUX 175 et 633, (1990) 10 LAC (4th) 286.

[101] En troisième lieu, l'employeur veut prévenir et guérir les fautes vestimentaires de ses employées et autres membres de son personnel. Ses gestionnaires ont dû intervenir plusieurs fois pour aviser des employées que leur tenue était inappropriée, généralement trop sportive, négligée ou trop «sexy». L'exigence du port du veston est de nature à inciter l'employée à plus de prudence dans sa tenue. Elle peut aussi lui permettre de porter sous son veston des vêtements plus légers, sans conséquence fâcheuse pour le service.

[102] L'employeur applique d'ailleurs cette exigence vestimentaire à l'ensemble du personnel : employés syndiqués, employés non syndiqués et même gestionnaires.

[103] Les parties ne s'entendent pas sur le critère de légalité qu'il convient d'appliquer à cette exigence de l'employeur pour en déterminer la validité, compte tenu des objectifs déclarés. L'employeur veut appliquer le test du moyen raisonnable, alors que le syndicat, qualifiant cette exigence d'atteinte aux droits et libertés fondamentaux des employées, propose le test plus sévère de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[104] Le test du moyen raisonnable consiste à se demander si l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir règlementaire, s'est comporté comme un employeur raisonnable, si son objectif est raisonnable, si le moyen qu'il utilise pour l'atteindre est raisonnable, compte tenu de l'ensemble des circonstances. À l'inverse, l'employeur échoue le test, si sa décision est jugée abusive, arbitraire ou déraisonnable.

[105] C'est de loin le test le plus reconnu et appliqué. C'était le cas en 1995, au moment où la Commission des droits de la personne faisait ce constat<sup>9</sup>. C'est encore le cas en 2010, alors qu'une recension de la jurisprudence est précédée de la remarque suivante :

*«Les exigences de l'employeur au sujet de la tenue vestimentaire de ses employés ont donné naissance à un corpus jurisprudentiel imposant. Cependant, peu de décisions portent spécifiquement sur l'application de la Charte. Dans la majorité des décisions, les arbitres n'étudient les règlements concernant la tenue vestimentaire des employés que sous l'angle de leur caractère raisonnable, non abusif et non discriminatoire.»<sup>10</sup>*

[106] Des décisions ont confirmé le caractère raisonnable du code ou des directives vestimentaires de l'employeur dans des circonstances où l'employé était en contact avec sa clientèle et pouvait nuire à l'image de son entreprise par ses fautes vestimentaires. Ainsi, ont été maintenues des mesures disciplinaires contre une

---

<sup>9</sup> M. Drapeau, *LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE SERVICE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE ET L'APPARENCE PERSONNELLE*, Document adopté à la 377<sup>e</sup> séance de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, publié le 29 novembre 1995, p.5.

<sup>10</sup> J.-F. Pedneault, L. Bernier et L. Granosik, *LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES RELATIONS DU TRAVAIL*, Editions Yvon Blais, 2010, par. 28.031.

caissière dans un supermarché qui refusait d'attacher le veston de son uniforme<sup>11</sup>, contre un employé qui refusait de mettre une cravate et qui ne portait que des jeans et une camisole en présence de clients<sup>12</sup>. Il a été décidé que la directive interdisant le port de jeans était raisonnable pour des salariés de laboratoire dans un centre hospitalier, puisque ceux-ci étaient en contact avec les usagers lorsqu'ils circulaient dans l'hôpital<sup>13</sup>. Une décision a maintenu l'avis disciplinaire adressé à une employée du casino qui s'est présentée au travail sans les bas de nylon réglementaires exigés par l'employeur<sup>14</sup>. Une salariée travaillant dans un centre pour personnes âgées a été suspendue pour avoir porté une jupe qui était 15 cm au dessus du genou, alors qu'une directive interdisait les vêtements trop courts ou trop moulants<sup>15</sup>.

[107] L'arbitre André Sylvestre écrit ceci :

*«Le droit d'un employeur de prévoir par règlement ou autrement que ses employés soient mis à contribution pour maintenir son image est reconnu par la jurisprudence, à condition qu'il ne soit ni abusif, ni déraisonnable.»<sup>16</sup>*

Il cite avec approbation une sentence arbitrale qui a jugé que l'interdiction du port de jeans n'était pas déraisonnable dans un centre hospitalier où le personnel était en contact avec des personnes âgées, même si le principal motif en était de soigner l'image de l'institution et de rehausser l'estime et l'appréciation de sa clientèle :

*«Force est de constater que des préoccupations d'image de l'entreprise peuvent, dans l'exercice du droit de gérance, limiter la liberté vestimentaire sans que cela soit considéré comme abusif. Encore ici, je le répète, 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»<sup>17</sup>.*

[108] Si l'on applique le test du moyen raisonnable aux faits du présent grief, on en arrive aisément à considérer que le port obligatoire du veston pour les femmes vise des objectifs légitimes et constitue un moyen raisonnable de les atteindre. Le port du veston facilite l'identification des membres du personnel et permet généralement de les différencier de la clientèle. Il projette une image de professionnalisme et de fiabilité car il

<sup>11</sup> UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, SECTION LOCALE 500 et STEINBERG INC., [1985] TA 133.

<sup>12</sup> Re MIRACLE FOOD MART STEINBERG INC. (ONTARIO) et UFCW, LOCAUX 175 et 633, (1990) 10 LAC (4th) 286.

<sup>13</sup> Décision recensée dans L. Bernier, G. Blanchet, L. Granosik et É. Séguin, LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL, Éditions Yvon Blais, 2010, par. 3.576.

<sup>14</sup> Même source, par. 3.578.

<sup>15</sup> Même source, par. 3.580.

<sup>16</sup> TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 502 et CANON CANADA INC, Sentence 2008-01-09, arbitre André Sylvestre, 2008 CanLII 56025, par. 46.

<sup>17</sup> SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES HÔPITAUX DE VAL-D'OR (CSN) et CENTRE HOSPITALIER DE VAL D'OR, Sentence 2002-01-09, arbitre Diane Fortier, p. 26.

s'agit d'un vêtement que l'usage associe à un statut social plus élevé ou à un niveau d'éducation, de rémunération ou de pouvoir supérieur à la moyenne. Il aide à prévenir et à guérir les fautes vestimentaires des employées. Il envoie un signal clair à l'employée quant au style de la maison et peut l'aider à choisir le reste de sa tenue. Il «couvre» les vêtements qui, portés seuls, pourraient contrevenir au code vestimentaire, comme un haut transparent ou trop révélateur, un dos nu ou un pantalon à taille trop basse.

[109] L'employeur offre des services financiers dans un secteur où la concurrence est vive, notamment celle des banques. Il doit être attentif aux standards de qualité ainsi qu'aux mesures de séduction et de rétention de la clientèle pratiqués par les institutions rivales. Le port du veston fait partie des mesures significatives par lesquelles l'employeur peut adresser un message de professionnalisme et de fiabilité à sa clientèle.

[110] Le syndicat insiste toutefois pour qualifier cette exigence d'atteinte aux droits et libertés fondamentaux des employées et pour proposer le test plus sévère de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

[111] Pour le syndicat, l'exigence du veston constitue une atteinte au droit à la vie privée (article 5 de la *Charte*) et à la liberté d'expression (article 3 de la *Charte*).

[112] Une sentence<sup>18</sup> a exprimé la réticence d'un arbitre à avoir recours à la *Charte* pour maintenir un grief à l'encontre d'une directive d'un employeur interdisant le port du jeans à ses employés lorsqu'ils fréquentaient le bar de son établissement en dehors de leur quart de travail. Un auteur recense cette affaire comme suit :

*«Même s'il a trouvé la politique déraisonnable car objectivement non fondée, l'arbitre a refusé d'assimiler le port de jeans à l'exercice de droits ou de libertés fondamentaux. En effet, il a conclu que même l'interprétation libérale de la Charte ne signifiait pas que la notion de liberté d'expression puisse être élargie au point d'inclure des épiphénomènes comme le port de jeans dans un bar. En effet, selon l'arbitre, il ne faut pas banaliser la Charte et elle ne doit pas servir de fourre-tout.»*<sup>19</sup>

[113] Certaines décisions ont qualifié d'atteintes au droit à la vie privée et au droit à l'image des directives d'employeurs interdisant d'exhiber au travail des mèches de cheveux rouges et une tige métallique portée à travers le sourcil (*piercing*)<sup>20</sup>, ou même

---

<sup>18</sup> *AUBERGE GREY ROCKS INC. et ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE L'AUBERGE GREY ROCKS*, DTE 89T-644 (TA).

<sup>19</sup> J.-F. Pedneault, L. Bernier et L. Granosik, *LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES RELATIONS DU TRAVAIL*, Editions Yvon Blais, 2010, par. 28.043.

<sup>20</sup> *TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500 et MAXI & CIE, PROVIGO DISTRIBUTION INC., DIVISION MAXI (SAINT-JÉROME)*, Sentence 2001-12-04, arbitre Jean-Louis Dubé, AZ-02141011, p. 17.

quelque bijou que ce soit<sup>21</sup>. Il faut se garder de donner une extension indéfinie aux concepts de droit à la vie privée et de droit à l'image : on risque ainsi de les rendre insignifiants, ce qui n'est certes pas l'intention du législateur. Le champ de la vie privée ne doit pas être confondu avec le milieu de travail qui comporte nécessairement une dimension publique et sociale. L'interprétation, même libérale du droit à la vie privée, devrait tenir compte des balises édictées par le législateur à l'article 36 du *Code civil* :

*36. Peuvent être notamment considérés comme des atteintes à la vie privée d'une personne les actes suivants :*

*1° Pénétrer chez elle ou y prendre quoi que ce soit;*

*2° Interceptor ou utiliser volontairement une communication privée;*

*3° Capter ou utiliser son image ou sa voix lorsqu'elle se trouve dans des lieux privés;*

*4° Surveiller sa vie privée par quelque moyen que ce soit;*

*5° Utiliser son nom, son image, sa ressemblance ou sa voix à toute autre fin que l'information légitime du public;*

*6° Utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels.*

Rien dans cette énumération ne peut être assimilé à la décision de l'employeur d'imposer le port du veston au travail.

[114] Par ailleurs, le syndicat soutient qu'il y a eu atteinte à la liberté d'expression protégée par l'article 3 de la *Charte*. Cette qualification paraît plus juste. Elle a été utilisée dans une décision à propos d'une directive vestimentaire obligeant une employée à couvrir son tatouage au travail<sup>22</sup>. Elle a aussi été évoquée incidemment dans des décisions principalement fondées sur l'atteinte au droit à la vie privée<sup>23</sup>.

[115] La liberté d'expression couvre non seulement l'expression verbale, mais aussi l'expression non verbale. La tenue vestimentaire qu'une personne peut choisir de porter en société ou dans son milieu de travail peut véhiculer des messages. Une personne peut dire qu'elle est en deuil en portant une cravate ou une robe noire. Certains

---

<sup>21</sup> *SIEMENS CANADA LTÉE et SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CANADA (TCA-CANADA)*, Sentence 2010-06-01, arbitre Jean-Pierre Lussier, AZ-50644401, par. 99-105.

<sup>22</sup> *SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN c. GIRARD*, Jugement 2009-05-27, juge Jean Bouchard, 2009 QCCS 2581, par. 19-21.

<sup>23</sup> *SIEMENS CANADA LTÉE et SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CANADA (TCA-CANADA)*, Sentence 2010-06-01, arbitre Jean-Pierre Lussier, AZ-50644401, par. 93.  
*TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500 et MAXI & CIE, PROVIGO DISTRIBUTION INC., DIVISION MAXI (SAINT-JÉROME)*, Sentence 2001-12-04, arbitre Jean-Louis Dubé, AZ-02141011, p. 18.

vêtements sont des signes d'autorité, comme la toge d'un juge ou le costume du policier. Une tenue peut exprimer une ouverture au dialogue avec une personne inconnue. Une tenue conservatrice peut exprimer une volonté de se conformer aux usages vestimentaires, alors qu'une tenue excentrique ou extravagante peut exprimer une volonté de contestation de l'ordre établi. Les jeans portés au travail par un policier en conflit de travail sont lourds de signification.

[116] Un code vestimentaire imposé par un employeur restreint la liberté d'un employé de s'habiller comme il veut et de transgresser les usages qui ont cours dans son milieu de travail. On doit reconnaître qu'il y a atteinte à sa liberté d'expression, même si une atteinte à l'expression non verbale peut sembler plus inoffensive que la censure du discours verbal ou écrit. C'est une question de principe. Ainsi, l'employée à qui on impose le port du veston peut, avec raison, se sentir empêchée d'exprimer sa véritable personnalité et les messages non verbaux qu'elle aimerait autrement diffuser autour d'elle.

[117] Les droits et les libertés protégés par la *Charte* ne sont pas absolus. Ils sont tempérés par la clause de justification de l'article 9.1 de la *Charte* :

*9.1. Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.*

Il est généralement reconnu que cette clause incorpore en droit québécois un mécanisme de justification semblable à celui de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, tel qu'interprété par la Cour suprême dans l'arrêt *Oakes*<sup>24</sup>. Ainsi, pour justifier l'atteinte à la liberté d'expression de ses employés par une exigence vestimentaire, l'employeur a le fardeau de démontrer, par une preuve prépondérante, que (1) l'atteinte répond à un objectif légitime et important; (2) l'atteinte au droit protégé a un lien rationnel avec l'objectif poursuivi; (3) l'atteinte au droit protégé est minimale dans les circonstances; et (4) il y a proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et l'objectif poursuivi.

[118] Ce test ressemble beaucoup au test du moyen raisonnable discuté plus haut. Il s'en distingue par deux traits principaux. En premier lieu, il est plus exigeant sur le plan de la preuve. Le lien rationnel entre l'atteinte au droit et l'objectif poursuivi doit être prouvé : l'arbitre ne peut pas invoquer l'évidence ou sa conviction personnelle, à moins qu'il ne s'autorise à prendre d'office connaissance de certains faits. Certaines décisions posent d'ailleurs cette exigence, même en dehors d'un contexte d'atteinte aux droits et libertés de la personne<sup>25</sup>.

[119] En deuxième lieu, il est plus exigeant sur le plan de l'évaluation de la validité du moyen retenu pour atteindre l'objectif : au critère du moyen raisonnable, il faut substituer celui de l'atteinte minimale. Le critère du moyen raisonnable s'assure qu'il

---

<sup>24</sup> R. C. OAKES, (1986) 1 RCS 103, AZ-86111022.

<sup>25</sup> Re CASINO NIAGARA and ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 278, Decision 2005-06-13, 142 LAC 78, p. 83.  
Re CALGARY CO-OPERATIVE LTD and UNION OF CALGARY CO-OP EMPLOYEES, Decision 2006-01-02, 145 LAC 296, p. 321.

existe un certain équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur et ceux de l'employé, en un point médian qui se situe dans un corridor raisonnablement large. Le critère de l'atteinte minimale privilégie les intérêts du titulaire du droit protégé et accentue le fardeau des précautions que doit prendre l'auteur de l'atteinte pour en limiter les inconvénients.

[120] Cela dit, même si le test de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte* est plus exigeant, son application aux circonstances du présent grief conduit à donner raison à l'employeur.

[121] L'employeur a prouvé qu'il poursuivait trois objectifs : (1) identifier et distinguer les employées du reste de la clientèle, (2) projeter une image de professionnalisme et de fiabilité auprès de la clientèle, dans un contexte de concurrence intensive et (3) prévenir et guérir les fautes vestimentaires des employées. Ces objectifs sont légitimes : ils se situent à l'intérieur du champ des activités de l'entreprise et de l'exercice de ses pouvoirs. L'importance de ces objectifs a été démontrée par la preuve des activités du comité Qualité. Ce comité, composé de 10 employées et de deux gestionnaires, était préoccupé par la question de la tenue vestimentaire des employées, par les fautes vestimentaires de certaines et par leurs conséquences sur le plan de la clientèle et de la discipline. Ses membres ont tenu plusieurs réunions sur ces questions. Elles ont consulté leurs collègues. Les mêmes préoccupations ont engendré des discussions et des décisions au sein du comité de gestion composé de 15 gestionnaires. Toute cette mobilisation fait suffisamment preuve de l'importance de ces questions autant pour l'employeur que pour les employées.

[122] L'employeur a prouvé qu'il existe un lien rationnel entre les objectifs visés et le moyen retenu, à savoir le port obligatoire du veston. Le directeur a affirmé que le veston permet d'identifier et de distinguer les membres du personnel, de la clientèle. Il n'a pas été contredit. Personne n'est venu dire que la majorité de la clientèle porte le veston et que l'effet sur l'identification et la distinction serait nul ou négligeable.

[123] Le syndicat a fortement argumenté que l'employeur n'avait fait aucun sondage ni étude scientifique pour démontrer le lien entre le port du veston et l'image de l'entreprise, la rétention ou l'attraction de la clientèle, ainsi que la solution aux problèmes des fautes vestimentaires des employées. De tels sondages ou études scientifiques ne sont pas indispensables. L'employeur a satisfait à son fardeau de preuve autrement.

[124] La preuve révèle que des gestionnaires devaient intervenir de temps en temps pour demander à des employées de corriger leur tenue. C'est le comité Qualité qui a fait le lien entre le problème et la solution. Bien que ce comité n'ait eu aucune fonction de représentation du syndicat, il est suffisamment représentatif de l'expérience et du bon jugement des personnes qui vivent le problème, pour que ses conclusions fassent preuve du lien entre les objectifs et le moyen retenu. Les membres du comité furent unanimes à dire qu'il serait souhaitable que l'employeur impose un code vestimentaire comportant l'obligation de porter soit un costume uniforme soit un veston acheté au goût de chacune, mais aux frais de l'employeur.

[125] L'employeur a prouvé qu'il avait choisi le moyen minimal, parmi les choix qui s'offraient à lui. Le syndicat a soutenu que pour identifier les employées il aurait suffi de leur faire porter une cocarde ou une plaque d'identité. Cette solution n'est pas nécessairement plus légère que le port du veston. Selon l'usage, les personnes importantes, au sein d'une entreprise, ne portent pas de telles cocardes ou plaques d'identité. Il est plus valorisant de porter le veston plutôt qu'une médaille au cou.

[126] La solution identifiée par le comité Qualité était soit d'adopter le costume uniforme, soit le port du veston au goût de chacun. Cette dernière solution est minimale, par rapport à l'imposition d'un costume uniforme, sur le plan de la liberté d'expression. Elle permet à chacun de personnaliser sa tenue. Elle ne touche pas au reste de la tenue, alors qu'un costume uniformise normalement tous les étages de l'habillement, des pieds jusqu'au cou. L'employeur a donc fait le choix le plus respectueux de la liberté d'expression des employées.

[127] Il reste le critère de la proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et l'objectif poursuivi. À ce sujet, la Cour suprême écrit :

*«Enfin, il doit y avoir proportionnalité entre les effets de la mesure restrictive et l'objectif poursuivi – plus les effets préjudiciables d'une mesure sont graves, plus l'objectif doit être important.»<sup>26</sup>*

D'une part, le seul inconvénient qu'ont fait apparaître les travaux du comité Qualité relativement au port obligatoire du veston, c'est le coût de cette mesure pour l'employée. C'est une question qui sera discutée dans la dernière partie de la présente sentence. Quant au reste, les membres du comité n'ont fait ressortir aucun inconvénient et font apparaître cette solution comme désirée.

[128] D'autre part, cette réflexion de la Cour suprême est réversible : *moins* les effets d'une mesure comme le port du veston sont préjudiciables, *moins* l'objectif doit être important. Il n'était donc pas nécessaire de prouver que la survie de l'entreprise était en jeu et que sans le port obligatoire du veston l'entreprise était vouée à des pertes financières importantes. Les objectifs prouvés reflètent des soucis de gestionnaires raisonnables : ils suffisent ici à justifier la légère limitation de la liberté d'expression des employées.

[129] Mais il y a plus. Le test de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte* doit être complété par l'analyse des obligations respectives des parties, lorsqu'il est appliqué dans le cadre d'un contrat de travail. Certaines des obligations, librement consenties par un employé, peuvent comporter une renonciation totale ou partielle à des droits ou libertés autrement protégés par la *Charte*.

[130] Ainsi, lorsqu'un employé s'oblige à fournir une prestation de travail, il renonce partiellement au droit à la liberté de sa personne, protégé par l'article 1 de la *Charte*, qui lui permettrait de rester chez lui à ne rien faire. En vertu de son contrat de travail, un employé s'oblige à divulguer à son employeur des renseignements personnels,

---

<sup>26</sup> R. C. OAKES, (1986) 1 RCS 103, AZ-86111022.

renonçant ainsi partiellement à son droit à la vie privée, protégé par l'article 5, et même parfois au droit au respect du secret professionnel, protégé par l'article 9 de la *Charte*.

[131] Par son contrat de travail, un employé renonce aussi partiellement à sa liberté d'expression, protégée par l'article 3 de la *Charte*. Par son obligation de loyauté<sup>27</sup>, l'employé accepte de ne pas dire du mal de son employeur ou des produits qu'il fabrique pour son employeur. Il accepte aussi de ne pas se présenter au travail dans une tenue qui pourrait nuire aux intérêts légitimes de son employeur ou le tourner en dérision. Il ne pourrait pas porter un T-shirt comportant un message diffamatoire ou préjudiciable à son employeur. Il ne pourrait pas se déguiser en costume de prisonnier pour dire que son employeur le condamne aux travaux forcés ou en costume de clown pour dire que son employeur manque de sérieux.

[132] Son obligation de loyauté comporte aussi un volet positif qui se traduit par une obligation de coopérer. En vertu de cette obligation, l'employé accepte de limiter sa liberté d'expression en matière vestimentaire et de se conformer aux usages du milieu où il a choisi de travailler. Il accepte aussi de se conformer au code vestimentaire par lequel un employeur peut interdire certaines tenues et en imposer d'autres afin de favoriser l'image de son entreprise, à la condition que ses éléments passent avec succès le test de la justification de l'atteinte sous l'article 9.01 de la *Charte*, comme dans le présent cas.

[133] Il y a lieu de conclure que, dans les circonstances du présent grief, l'employeur pouvait à bon droit imposer le port du veston à ses employées.

[134] Il reste à régler la question des conséquences pécuniaires de cette exigence de l'employeur, ainsi que la demande des employées pour être remboursées des dommages que leur cause cette exigence. Le Tribunal décidera de ces questions en principe et réservera sa compétence pour déterminer les sommes dues, si nécessaire.

[135] L'employeur peut imposer unilatéralement le port du veston pour les femmes, mais il doit assumer la totalité des frais inhérents qui en découlent. Autrement, il y a violation de la convention collective, qui oblige l'employeur à verser à chaque employée un salaire déterminé.

[136] Cette obligation est au cœur de la convention collective. L'employeur ne peut pas payer moins que ce que prescrit la convention collective. Il ne peut pas reprendre d'une main ce qu'il a donné de l'autre. Il ne peut pas priver une employée d'une partie de son salaire afin qu'elle achète les vestons exigés par le code vestimentaire. Il ne peut pas détourner à son profit une partie du salaire de son employée.

[137] Ce principe s'applique assurément à l'achat d'un costume uniforme et obligatoire. L'employeur doit en assumer le coût. Il doit aussi s'appliquer aux cas où l'employeur exige l'achat d'une pièce de vêtement que l'usage ne rend pas indispensable, comme un chapeau ou une cravate.

---

<sup>27</sup> *Code civil*, article 2088.

[138] Dans les circonstances du présent grief, le veston tombe dans cette catégorie. Ce n'est pas une pièce de vêtement que l'usage rend indispensable, même dans un centre de services financiers. On peut concevoir un tel centre où tous les membres du personnel porteraient la chemise, sans veston. De la même manière, on peut concevoir que les musiciens d'un orchestre symphonique se produisent en public en chemise et pantalon, bien que la plupart du temps ils portent le veston. C'est une question de choix. Si l'employeur choisit d'ajouter une pièce de vêtement optionnelle, pour des raisons qui servent ses intérêts, il ne peut pas en faire supporter le fardeau financier à ses employés.

[139] Par ailleurs, un employé ne peut pas aller travailler torse nu ou sans pantalon. Si l'employeur exige que le pantalon soit noir et que la chemise soit blanche, il n'impose pas une dépense extraordinaire à son employé. Ce dernier doit, de toutes manières, se vêtir d'une chemise et d'un pantalon pour venir travailler. Un pantalon noir ne devrait pas lui coûter plus cher qu'un pantalon blanc ou rouge. Il lui revient d'en assumer le coût.

[140] La jurisprudence arbitrale a abondé en ce sens. Elle a rejeté le grief qui réclamait que l'employeur assume le coût d'un vêtement de base, comme un pantalon<sup>28</sup>. Elle a aussi rejeté la réclamation d'employés qui devaient s'acheter un pantalon noir et une chemise blanche pour servir aux tables<sup>29</sup>, ou des vêtements de couleur pâle pour travailler en cuisine<sup>30</sup>.

[141] Cette jurisprudence doit être distinguée du présent cas, où la réclamation des employées vise un vêtement optionnel, qu'elles n'auraient pas nécessairement acheté, n'eût été l'exigence de l'employeur. On peut être décentement et correctement habillé sans veston. Le port obligatoire du veston résulte du choix de l'employeur.

[142] On peut trouver un argument subsidiaire à l'article 85 al. 3 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>31</sup>:

*85. alinéa 3. L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. [...]*

Selon la preuve, l'un des buts visés par l'employeur est précisément d'identifier les plaignantes comme des membres du personnel de la caisse et de les distinguer des personnes qui sont sur les lieux à titre de clients.

---

<sup>28</sup> *LES ROTISSERIES ST-HUBERT LIMITÉE et TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 500*, Sentence 1997-09-30, arbitre Marc Boisvert, AZ-98141006, p.6.

<sup>29</sup> *LES ENTREPRISES SIMEL INC. et SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ)*, Sentence 2005-05-13, arbitre Bernard Bastien, AZ-50322989, p. 10. L. Bernier, G. Blanchet, L. Granosik et É. Séguin, *LES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES DANS LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL*, Éditions Yvon Blais, 2010, par. 3.581.

<sup>30</sup> *SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298, FTQ et CHSLD DOLLARD-DES-ORMEAUX*, Sentence 1997-05-22, arbitre André Rousseau, AZ-97145114, p. 6.

<sup>31</sup> *Loi sur les normes du travail*, LRQ c. N-1.1.

[143] Cette disposition de la loi vise au premier chef les cas où l'employeur exige le port d'un uniforme aux couleurs de l'entreprise, orné du nom ou du logo de l'entreprise. Mais une interprétation plus large permet d'inclure des cas, comme celui-ci, où le port du veston suffit à identifier celle qui le porte «*comme étant un salarié de son établissement*», sans qu'il ne soit nécessaire d'ajouter une indication plus explicite, en raison du contexte.

[144] L'employeur a pris l'initiative de verser une allocation de 150\$ par année. Selon ses témoins, cette allocation annuelle suffit à couvrir le coût d'achat d'un ou de plusieurs vestons, au goût de chaque employée. Comme trois allocations ont été versées à ce jour pour former un total de 450\$, cette somme aurait suffi à garnir la garde-robe de chaque employée.

[145] Cette preuve est contredite par le syndicat. L'allocation vestimentaire est ajoutée au revenu annuel et sujet à impôt. Sa valeur nette est d'environ 110\$. Il faut plus d'un veston, pour une même semaine de travail. Les vestons changent selon les saisons. Le coût d'un veston convenable dépasse 60\$ et est encore plus cher pour les personnes qui portent de grandes tailles. Mais surtout, il faut les faire nettoyer régulièrement. Si une employée paye à cette fin 10\$ par mois, sa dépense annuelle de 120\$ dépasse son allocation nette, sans même couvrir l'achat d'un seul veston.

[146] L'employeur avait le fardeau de prouver que son allocation couvrait la dépense engendrée par son exigence vestimentaire. La prépondérance de la preuve va dans l'autre sens. La somme est insuffisante pour acheter les vestons requis pour une année entière. De plus, rien n'indique que l'employeur ait pris en compte, de quelque manière, les frais de nettoyage.

[147] L'employeur doit assumer la totalité des frais inhérents au port obligatoire du veston pour les femmes. Ces frais comprennent les frais d'entretien et de nettoyage. Il suffit ici que le Tribunal constate qu'il existe un écart entre son allocation vestimentaire nette et le coût réel assumé par chaque employée pour conclure que l'employeur a failli à ses obligations et doit indemniser les employées dont les frais ont dépassé l'allocation qu'elles ont reçues. Le Tribunal réserve sa compétence pour déterminer les sommes dues, si nécessaire.

[148] L'employeur a aussi contrevenu à la convention collective en déterminant unilatéralement le montant de l'allocation qu'il doit verser à chaque employée. C'est une matière qui doit être négociée avec le syndicat et faire l'objet d'un accord. Si l'allocation est insuffisante à couvrir les frais inhérents, l'employeur diminue le salaire dûment négocié. Si l'allocation dépasse le coût réel de son exigence vestimentaire, il ajoute à la rémunération des employées, ce qu'il ne peut manifestement pas faire sans l'accord du syndicat. Pour payer le coût réel, il devrait traiter avec chaque employée, ce qui risque de conduire à des remboursements inégaux et d'être peu compatible avec un régime de rapports collectifs de travail.

[149] Bref, même si l'employeur peut imposer unilatéralement le port du veston pour les femmes, il est tenu d'en négocier les conséquences pécuniaires avec le syndicat et d'obtenir son accord.

[150] Une remarque s'impose quant à l'incidence de cette décision sur les hommes. Ce grief collectif a été fait au nom de 24 femmes et d'un seul homme. La décision a été écrite principalement au féminin, puisque l'essentiel de la preuve et des plaidoiries a été concentré sur les intérêts des femmes. Mais l'unique employé n'est pas dépourvu d'intérêts dans ce grief.

[151] L'intérêt de cet employé ne se situe pas dans son obligation de porter veston et cravate. Dans notre discussion sur l'objet du grief, nous avons écarté tous les éléments du code vestimentaire entrés en vigueur le 14 septembre 2009. Le port obligatoire du veston et cravate pour les hommes en faisait partie et n'a donné lieu à aucune contestation.

[152] Toutefois, cet employé a un intérêt certain dans la dimension pécuniaire du grief. Comme les autres employées, il a eu raison de se plaindre de ce que l'allocation vestimentaire qui lui a été versée se soit avérée insuffisante. La preuve faite pour les femmes à cet égard fait présumer que le sort de l'homme a été au moins égal, sinon pire. Dans son cas également, l'employeur devait assumer la totalité des frais inhérents et devra l'indemniser de sa perte le cas échéant. Son allocation future devra aussi être le fruit d'un accord avec le syndicat. Décider autrement serait d'ailleurs discriminatoire.

[153] Par ces motifs, le Tribunal décide de :

- Maintenir le grief en partie;
- Déclarer valide la modification au code vestimentaire entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 par laquelle l'employeur impose le port du veston aux plaignantes;
- Déclarer que l'employeur a l'obligation en principe d'assumer les frais inhérents au port obligatoire du veston pour les plaignantes ainsi qu'au port obligatoire du veston et de la cravate pour le plaignant;
- Déclarer que, s'il maintient cette exigence vestimentaire quant à l'avenir, l'employeur a l'obligation de convenir avec le syndicat de l'allocation qu'il devra verser aux plaignantes et au plaignant pour en couvrir les frais inhérents;
- Ordonner à l'employeur d'indemniser les plaignantes et le plaignant pour les frais inhérents à cette exigence qu'ils ont dû payer en excédent des allocations qu'ils ont reçues à cette fin, le cas échéant;
- Réserver sa compétence pour déterminer ces indemnités, si nécessaire;
- Le tout avec frais d'arbitrage partagés en parts égales entre les parties.

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

---

Me Claude FABIEN, arbitre

[Pour l'employeur : Me Jean-François Lemay]

[Pour le syndicat : Me Alexandre Grenier]