

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt : 2013-0063
Date : Le 9 octobre 2012

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LANAUDIÈRE

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

LA COMMISSION SCOLAIRE DES SAMARES

Ci-après appelée « l'Employeur » ou « la Commission »

Plaignant : Ronald Paquin et autres enseignants
No du syndicat : SEL 2009-80
No du grief : 2010-0003591-5110

Convention collective : Dispositions liant le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente (2005-2010)

Ci-après appelée « convention nationale »

Entente locale intervenue entre d'une part la Commission scolaire des Samares et d'autre part le Syndicat de l'enseignement de Lanaudière, mai 2007

Ci-après appelée « convention locale »

SENTENCE ARBITRALE

1. Le grief

[1] Le 23 octobre 2009, le syndicat loge un grief au nom du plaignant et des enseignants concernés par l'application de directives encadrant la tenue vestimentaire afin de contester la légalité des diverses mesures imposées par la direction du Centre multiservice des Samares (ci-après appelé « le Centre »). Hormis l'historique entourant l'adoption de toutes les mesures au cours de l'automne 2009, il soutient que ces directives sont déraisonnables et abusives en plus de contrevenir aux droits et libertés fondamentaux des enseignants dont notamment celui du droit à la vie privée et celui du droit à la liberté d'opinion et d'expression. Plus spécifiquement, il prétend et réclame les correctifs suivants :

« La commission scolaire viole l'esprit et la lettre des dispositions liant 2005-2010 et de la Loi, plus particulièrement mais non limitativement les clauses 14-3.02, 14-3.03 et 13-2.01 de même que les articles 3, 4, 5 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) et les articles 35 et 36 du Code civil du Québec. (...) »

Correctifs requis :

Les correctifs requis sont les suivants, et si la commission scolaire ne s'y conforme pas, il sera demandé à l'arbitre de grief de :

- 1. Constaté la violation des dispositions liant 2005-2010 et de la Loi ;**
- 2. Déclarer que la directive concernant la tenue vestimentaire des enseignantes et enseignants du Centre multiservice des Samares est déraisonnable et contraire aux dispositions liant et à la Loi ;**
- 3. Annuler la directive concernant la tenue vestimentaire des enseignantes et enseignants du Centre multiservice des Samares ;**
- 4. Ordonner à la commission scolaire de verser aux enseignantes et enseignants visés une somme équitable pour compenser le préjudice subi, incluant le préjudice moral, en y incluant les intérêts et indemnité prévus au Code du travail ;**
- 5. Ordonner à la commission scolaire de verser aux enseignantes et enseignants visés une somme équitable à titre de dommages punitifs ;**
- 6. Rendre toute autre ordonnance propre à sauvegarder les droits des parties. (...) »**

[2] Les parties ont admis que la procédure d'arbitrage et de nomination de la soussignée a été respectée et qu'en conséquence, le présent tribunal a compétence pour disposer du grief. Également, il fut convenu que le tribunal disposerait dans un premier temps des premiers correctifs requis et le cas échéant, réserverait juridiction sur les correctifs 4 et 5 du grief.

[3] En cours d'audition, afin de permettre un dénouement probant de l'audition, le syndicat a accepté de suspendre l'audition afin que Mme McDonald résume à l'intérieur d'un projet de règlement toutes les mesures vestimentaires que le Centre souhaitait exiger des enseignants du secteur de la Santé (ci-après appelé « le règlement»). La légalité du règlement constitue donc l'objet du présent grief. Ce règlement stipule :

« UNE TENUE À L'IMAGE DE LA PROFESSION

Lignes directrices générales concernant la tenue vestimentaire pour le personnel enseignant en santé

Principes :

(1.) La tenue vestimentaire en ce qui concerne le personnel enseignant travaillant en santé a pour but de sensibiliser les élèves, dès le début de leur formation, à l'importance d'une tenue vestimentaire professionnelle appropriée, étant entendu que la tenue vestimentaire joue non seulement un rôle dans la prévention et le contrôle des infections, mais qu'elle incarne l'image de la profession, qu'elle influence la perception quant à la compétence et au professionnalisme de l'infirmière et qu'elle favorise l'établissement et le maintien de la relation thérapeutique¹;

(2.) Elle a notamment pour objectif de permettre de donner l'exemple relativement à l'importance de respecter les meilleures conditions d'hygiène, de prévention et de protection relativement à l'environnement dans lequel les élèves seront appelés à agir et, ainsi, fait partie de la transmission des connaissances ;

(3.) Le présent document tient compte de la prise de position de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec en ce qui concerne la tenue vestimentaire des infirmières et infirmiers, ainsi que de celle de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec ;

En tout temps

(4.) En tout temps, lors des journées de classe du secteur de la santé, en classe théorique, en classe pratique et en présence d'élèves, et ce, au Pavillon de Santé Joliette et St-Esprit, ainsi que dans les milieux où se donne de la formation en santé et dans les milieux de stage, les consignes suivantes doivent être respectées :

- a) Une bonne hygiène corporelle ;
- b) Aucun couvre-chef ;

¹ Voir à ce sujet le document publié par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec « *La tenue vestimentaire des infirmières, prise de position* » et le document publié par l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec « *La tenue vestimentaire des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec* ».

- c) Les cheveux de couleur naturelle ;
- d) Le port du porte-nom ou de la carte d'identité ;
- e) Les ongles courts, propres et sans vernis, ni ajout d'ongles artificiels (le vernis transparent est toléré) ;
- f) Les anneaux, pendentifs et autres bijoux corporels doivent être sobres, solidement fixés et couverts, le cas échéant.

En classe pratique

- (5.) En classe pratique, les consignes suivantes doivent être respectées :
 - a. Le port d'un uniforme propre ;
 - b. Aucune bague ou bijou aux bras ou aux mains ;
 - c. Les cheveux longs sont attachés ;
 - d. La barbe est couverte lorsqu'il y a des soins particuliers ;
 - e. Le port de chaussures fermées et sécuritaires, comportant des talons bas, des semelles antidérapantes et silencieuses, nettoyées régulièrement ;

En classe théorique et en présence d'élèves

- (6.) En classe théorique et en présence d'élèves, les consignes suivantes doivent être respectées :
 - a. Une tenue de ville propre et soignée, ce qui implique notamment : pas de jeans ou de minijupes ou de pantalons courts (shorts) ou de chandails type camisole ;
 - b. Le port du sarrau blanc fournit par la Commission scolaire des Samares ;
 - c. Le port de chaussures fermées. »

2. Les questions en litige

[4] Est-ce que le règlement adopté par l'employeur en matière de tenue vestimentaire et de contrôle de l'apparence physique des salariés, ou certaines de ses dispositions, contreviennent à la *Charte des droits et libertés de la personne* ? Dans l'affirmative, est-ce que l'atteinte se justifie selon l'article 9.1 de la Charte ? Enfin, est-il déraisonnable ou abusif ?

3. La preuve

Le plaignant

[5] Depuis 1998, M. Ronald Paquin est enseignant dans le secteur de la Santé. Il a obtenu un diplôme d'études professionnelles en soins infirmiers et est membre de l'Ordre des infirmiers et infirmières du Québec. Il a par ailleurs, exercé comme infirmier de 1993 à 2007 et a occupé le poste d'assistant infirmier chef au Centre hospitalier de Lanaudière.

[6] Actuellement, en plus de ses fonctions d'enseignement, il est coordonnateur clinico-administratif, infirmier et représentant au sein d'un CHSLD.

Le Centre

[7] Le Centre offre plusieurs programmes de formation professionnelle conduisant à l'obtention d'un DEP (diplôme d'études professionnelles) ou d'une ASP (attestation de spécialisation professionnelle). Les programmes touchent des secteurs d'activités variés dont celui de la Santé. Les programmes de Santé sont offerts dans deux endroits : Pavillon de Santé et Pavillon Saint-Esprit.

[8] Mme Shirley McDonald est directrice adjointe, depuis 2003, du Pavillon de Santé. Elle ne s'occupe plus que du programme de la Santé depuis 2007. Mme Andrée Héту est directrice adjointe pour les élèves inscrits en francisation et dispensé dans le même édifice.

[9] Environ 130 à 150 enseignants enseignent l'un des programmes en Santé offerts au Centre. Puis, environ 500 à 700 élèves sont formés sur une période deux ans.

[10] Le Centre dispense dans le secteur de la Santé quatre programmes de formation professionnelle conduisant à l'obtention d'un diplôme d'étude professionnelle, soit : Santé, assistance et soins infirmiers (ci-après appelé SASI) ; Assistance à la personne en établissement de santé (ci-après appelé APES) ; Assistance à la personne à domicile (ci-après appelé APAD) ; Assistance technique en pharmacie (ci-après appelé ATP).

Programme SASI

[11] Le programme SASI vise à former des infirmiers auxiliaires dans les endroits suivants : centres hospitaliers, centres pour personnes âgées, centres locaux de services communautaires (CLSC), cliniques médicales et forces armées. Dans le cadre de ce programme, l'étudiant apprend à :

- « . **participer aux activités de planification du travail et à la tenue des dossiers ;**
- . **dispenser des soins d'hygiène et de confort ;**
- . **de veiller à l'alimentation et à l'hydratation, à l'élimination vésicale et intestinale, au maintien de la fonction respiratoire ;**
- . **prendre les signes vitaux et les signes de respiration ;**
- . **dispenser des soins infirmiers (injections, pansements, etc.) ;**

- . **préparer les bénéficiaires pour des examens de diagnostic et les effectuer, s'il y a lieu ;**
- . **administrer les médicaments ;**
- . **participer à l'accueil, au transfert et au départ des bénéficiaires ;**
- . **dispenser des soins pré-opératoires et post-opératoires.² »**

[12] Mme McDonald précise que le cours SASI est d'une durée de 1800 heures comprenant une année de stage. Elle souligne qu'il est très important de reproduire le milieu de travail et à cette fin, le Centre a aménagé des espaces reproduisant les milieux dans lesquels les diplômés vont être appelés à travailler. À l'aide de photos prises au Centre, elle décrit lesdits milieux : une salle de bain en milieu hospitalier, un bureau de technicien, un mannequin sur lequel une étudiante pratique une intervention, un bain électronique, une salle aménagée en chambre d'hôpital, un lève personne, des tiges avec soluté. Sur chacune des photos, on note que l'enseignant porte un sarrau et les élèves un uniforme de couleur uni.

[13] M. Paquin enseigne le programme SASI et précise que le volet pratique comprend un stage en milieu hospitalier ou en soin de longue durée ou à domicile. En moyenne, une classe regroupe 21 élèves.

[14] Les élèves pratiquent également dans une classe qui ressemble à un mini hôpital. Les élèves agissent à la fois comme infirmier sur des mannequins ou comme cobayes. Au moment de l'audition, il y avait environ 20 groupes dans le programme SASI.

Programme APES

[15] Le programme APES forme des préposés aux bénéficiaires appelés à travailler dans des centres d'accueil et d'hébergement, des centres hospitaliers et des centres locaux de services communautaires (CLSC). À cette fin, les étudiants apprennent à :

- « . **dispenser des soins d'hygiène et de bien-être ;**
- . **exécuter des tâches liées à l'alimentation, l'habillement, l'hydratation et l'élimination ;**
- . **exécuter des tâches liées à l'entretien et à l'inventaire du matériel ;**
- . **fournir du soutien d'ordre organisationnel, éducationnel et moral ;**
- . **établir une relation de confiance avec les bénéficiaires, assurer leur sécurité et leur fournir du soutien. »**

Programme APAD

[16] Le troisième programme, APAD, forme des auxiliaires familiaux et sociaux et des aides familiaux au foyer appelés à travailler dans des centres locaux de services

² Extrait du dépliant décrivant le programme offert au Centre multiservice des Samares.

communautaires (CLSC), des entreprises de soins à domicile, des résidences et foyers de groupe et des maisons privées. Ces derniers apprennent à :

- «. **appliquer un plan d'intervention favorisant le maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées ;**
- . **donner des soins d'hygiène et des soins de santé de base ;**
- . **instaurer un climat de confiance avec le ou la bénéficiaire ;**
- . **exécuter des tâches liées à l'alimentation ;**
- . **exécuter des tâches d'entretien domestique courant. »**

Programme ATP

[17] Puis, le programme ATP forme des assistants techniques en pharmacie qui apprennent à :

- « **Assister la pharmacienne ou le pharmacien dans :**
- . **l'exécution des ordonnances ;**
- . **la constitution et la mise à jour des dossiers des patients ;**
- . **la distribution et la vente de produits pharmaceutiques ;**
- . **Préparer les médicaments et tenir à jour les inventaires, sous la supervision de la pharmacienne et ou du pharmacien. »**

Encadrement de la tenue vestimentaire

[18] M. Paquin relate qu'il n'existait pas, jusqu'à l'année 2009, de code vestimentaire pour le Centre sauf pour le laboratoire appelé « mini hôpital » aménagé au Centre et dans le cadre de certains stages. Jusqu'en 2009, il portait donc des jeans et une chemise lorsqu'il enseignait les cours théoriques et il portait un uniforme de couleur pâle et des chaussures blanches ou de couleur pâle lorsqu'il dirigeait des cours pratiques dans le laboratoire appelé « mini-hôpital ». Les étudiants pouvaient s'habiller en civil lors des cours théoriques et portaient l'uniforme dans les cours pratiques.

[19] M. Paquin souligne également que lors des stages de soins de courte durée exercés en milieu hospitalier dont le Centre hospitalier régional de Lanaudière et le Centre hospitalier Le Gardeur, les élèves et les enseignants doivent porter généralement l'uniforme sauf au département de psychiatrie. Au sein de ce dernier département, le port de l'uniforme est déconseillé. Ainsi, l'enseignant et l'élève peuvent porter un pantalon propre ou un jean. En salle d'opération, l'uniforme est fourni et en pédiatrie, l'élève doit porter l'uniforme mais les enseignants peuvent porter un uniforme avec des motifs.

[20] M. Paquin souligne qu'à sa connaissance, il n'y pas eu de modification du code vestimentaire au sein de ces centres hospitaliers entre les années 1998 à 2009.

[21] Selon M. Paquin, environ 80 % des stages se font au sein du Centre de santé et de services sociaux du Nord de Lanaudière, ci-après appelé « CSSSNL ». Ce dernier a

adopté une politique d'encadrement des stagiaires et selon cette dernière politique, tous les stagiaires s'engagent à respecter divers codes et règlements dont celui portant le code 123 et applicable au Centre Hospitalier Régional de Lanaudière, ci après appelé « CHRDL ».

[22] Plus spécifiquement, le règlement encadrant la tenue vestimentaire et l'identification du personnel applicable au CHRDL prévoit :

« 2- OBJECTIFS

2.1 S'assurer du port d'un vêtement conforme à l'éthique et respectueuse des usagers.

2.2 S'assurer que les vêtements, incluant les chaussures, répondent aux normes de la santé et de la sécurité.

2.3 Respecter les règles d'hygiène de base en vigueur selon les secteurs d'activités du CHRDL.

2.4 Favoriser le respect des usagers de l'ensemble des unités de soins et services.

2.5 Protéger une image professionnelle par le port de vêtement adapté à la mission de l'établissement et aux tâches à effectuer.

2.6 Promouvoir la santé et la sécurité des usagers et du personnel.

3- POLITIQUE

3.1 Tout le personnel de l'hôpital doit afficher en tout temps une propreté personnelle et ce, tant au niveau de la tenue vestimentaire que de l'hygiène élémentaire de base, le tout en conformité avec les règlements des différents services. (...)

En ce qui a trait au personnel des soins infirmiers et aux professionnels prodiguant des soins directs aux usagers (contacts physiques directs) :

3.4 Les cheveux doivent se porter courts ou attachés.

3.5 Le port des bagues et les faux ongles est interdit lors des soins aux usagers, et ce, pour les raisons suivantes :

- risque de blesser l'utilisateur ;**
- risque d'infection car le lavage des mains est inefficace sous une bague ;**
- risque de briser ou de perdre les bijoux.**

3.6 Les chaussures doivent être propres, silencieuses, sécuritaires, telles qu'indiquées aux normes et politiques de Santé et sécurité au travail.

(...)

3.10 A PROSCRIRE POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS

- le port de blouses de contagion à d'autres fins que celles prévues par les normes d'asepsie et les isollements ;
- les leggings et les jeans décolorés ;
- les ensembles de jogging ;
- les pantalons courts (shorts) et minijupes ;
- les chandails du type « camisole.

3.11 Toute personne travaillant dans le centre hospitalier doit obligatoirement porter sa carte d'identité et ce, de façon visible. Le nom et le titre d'emploi doivent être, en tout temps, complets et lisibles. »

[23] Dans le cadre de ses fonctions de coordonnateur clinico-administratif, M. Paquin porte une paire de jeans et une chemise qui sont revêtus d'un sarrau sur lequel est fixé sa carte d'identité et une paire de chaussures. Comme assistant-infirmier, il porte un uniforme de couleur pâle afin de pouvoir déceler facilement les tâches, et une paire de souliers propre et lavable facilement.

[24] Lorsqu'il agit comme responsable de stage, il porte le sarrau et l'uniforme lorsqu'ils sont en soins de courte durée ou de longue durée. Les élèves sont alors appelés à prodiguer des soins.

[25] L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, ci-après appelé « l'OIIQ » a adopté une prise de position quant à la tenue vestimentaire des infirmières. Cette prise de position est résumée dans un document remontant à l'année 2006. L'avant-propos dudit document résume la démarche alors entreprise par l'OIIQ :

« Des événements tels l'épisode du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), l'infection à *Clostridium difficile* et l'éventuelle pandémie d'influenza rappellent l'importance de l'hygiène, de la prévention et du contrôle des infections transmises pendant les soins de santé préoccupent autant la population que les responsables des milieux de soins, l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) s'est doté d'un plan d'action en vue de participer aux efforts visant à diminuer la transmission des infections. Ce plan d'action comprend notamment une réflexion sur la tenue vestimentaire.

Les travaux du groupe de travail mandaté pour examiner cette question font ressortir que la tenue vestimentaire joue non seulement un rôle dans la prévention et le contrôle des infections, mais qu'elle incarne l'image de la profession, qu'elle influence la perception du client quant à la compétence et au professionnalisme de l'infirmière et qu'elle favorise l'établissement et le maintien de la relation thérapeutique.

Or, l'éclatement des modes, le multiculturalisme et les changements sociaux ont grandement contribué à modifier et à diversifier la tenue vestimentaire des professionnels de la santé, y compris celle des infirmières. Un laisser-aller dans la tenue vestimentaire et le port de l'uniforme dans des lieux autres que les milieux de soins, en sont des exemples.

Dans un souci de protéger le public et de promouvoir une image conciliable avec l'exercice de la profession d'infirmière, la Bureau de l'OIIQ a pris position afin de sensibiliser les infirmières à l'importance de respecter certaines règles à ce sujet que s'appuient sur des résultats probants de recherche et sur des consensus d'experts. »

[26] Plus spécifiquement, l'OIIQ recommande à l'égard du vêtement³ :

« Éléments de la tenue vestimentaire

Selon les écrits, le principal élément de la tenue vestimentaire est le vêtement, qu'il s'agisse d'un uniforme, de vêtements personnels ou d'un sarrau. Les autres éléments qui y sont également associés sont le porte-nom ou la carte d'identité, les cheveux, la barbe, les couvre-chefs, les ongles, les bijoux, les anneaux, les pendentifs et autres bijoux corporels, les colliers, les cravates et les cordons portés au cou, le parfum, le maquillage et les chaussures.

Le vêtement porté par l'infirmière est en fait une tenue de travail qui a son importance dans l'amélioration des pratiques d'hygiène et dans les stratégies de lutte contre les infections. Le moment où il est porté, sa confection et son entretien, selon certaines indications précisées en Annexe, peuvent en effet améliorer de façon substantielle l'hygiène des milieux de soins.

(Le port de l'uniforme doit être limité aux heures de travail : c'est une question d'hygiène et d'image professionnelle.)

Quant à la coupe du vêtement porté par l'infirmière, uniforme ou tenue personnelle, elle doit aussi permettre la protection des zones les plus à risque d'être souillées pendant les soins. Ces zones comprennent les mains et les avant-bras ainsi que la partie du corps située entre les épaules et la mi-cuisse. Le vêtement doit donc descendre au niveau du genou et couvrir les épaules. Par conséquent, le port des camisoles doit être banni, tout comme les hauts courts laissant entrevoir l'abdomen, les jeans, les pantalons courts de style short ou bermuda et les pantalons à taille basse.

Enfin, des couleurs peuvent être désignées et réservées à certains secteurs de soins, par exemple en salle d'opération et en salle

³ Seuls les extraits pertinents et auxquels les témoins ont référé sont reproduits.

d'urgence. Il convient de respecter les politiques vestimentaires propres à ces secteurs.

Il appartient donc à chaque établissement de déterminer les secteurs où le port de l'uniforme est obligatoire et ceux où il peut être adapté pour répondre aux besoins du milieu, en tenant compte des divers facteurs qui lui sont propres. Une telle politique vestimentaire n'élimine pas pour autant le devoir professionnel et l'obligation personnelle de chaque infirmière de porter une tenue appropriée.

Les cheveux et la barbe

Peu importe la longueur des cheveux, une coiffure qui nécessite de remettre souvent des mèches en place favorise les manquements à l'hygiène, De tels gestes augmentent en effet les risques de contamination du visage et des muqueuses par des mains insuffisamment nettoyées. De plus, les cheveux constituent un facteur de risque dans les soins au client parce qu'ils pourraient se retrouver dans une plaie, par exemple. Par conséquent, les cheveux longs devraient être attachés.

La barbe constitue également un facteur de risque dans les soins au client car, comme dans le cas des cheveux, des poils pourraient tomber dans une plaie. La barbe doit donc être couverte durant certains types de soins (ex. : réfection des pansements) afin d'éviter de tels incidents. Elle doit également permettre le port d'un masque. Lorsque le port d'un masque à haut pouvoir filtrant est obligatoire, notamment en présence de cas de tuberculose et de SRAS, la barbe doit être fraîchement rasée sinon l'étanchéité du masque pourrait être compromise (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2003).

Les couvre-chefs

Les chapeaux, les casquettes et tous les autres couvre-chefs sont également à proscrire, puisqu'ils empêchent l'utilisation adéquate de l'équipement de protection individuel, tels les masques, les lunettes de protection ou les bonnets.

Les ongles

Comme le recommandent le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (1999) et l'Organisation mondiale de la Santé (2205), les ongles doivent être courts, d'une propreté impeccable et sans vernis. En plus de rendre la percussion douloureuse pour le client durant l'examen physique, les ongles longs endommagent les gants jetables. Ils sont d'ailleurs classés par la CSST comme un « dispositif ayant causé des blessures » dans le domaine de la santé.

Selon les résultats d'études, les ongles artificiels (Pottinger, Burns et Manske, 1989) ainsi que les ongles vernis (Wynd, Samstag et Lapp, 1994) sont à proscrire, car ils augmentent la quantité des micro-organismes (Gupata et al., 2004 ; McGinley, Larson et Leyden, 1988 ; Tietz, Francioli et Widmer, 2004) et favorisent la colonisation bactérienne ; ils sont à l'origine d'infections nosocomiales (Passaro et al., 1997).

Les bijoux, anneaux, pendentifs et autres bijoux corporels

Les bagues et les bracelets peuvent blesser les clients, déchirer les gants et compromettre la technique d'hygiène des mains (Salisbury, Hutfilz, Treen, Bollin et Gautam, 1997). Afin d'assurer la sécurité du client, d'éviter de lui causer des lésions cutanées et de prévenir les infections, il est donc recommandé de ne porter ni bracelets ni bagues, y compris les joncs. Quand il n'y a pas d'horloge murale, la montre-bracelet aurait avantage à être remplacée par une montre de poche ou une montre fixée aux vêtements. Quant aux anneaux, aux pendentifs et aux autres bijoux corporels, ils peuvent tomber ou favoriser le développement de sites d'infection en égratignant le client (Newman, Wright, Wrenn et Bernard, 2005). Ils doivent donc être solidement fixés et couverts lorsqu'ils risquent d'entrer en contact avec des plaies, par exemple. Il faut toutefois rappeler que le port de tels bijoux influence grandement le degré de confiance du client envers l'intervenant et peut créer un inconfort à recevoir certains soins.

Les chaussures

Porter des chaussures solides, fermées et munies de semelles antidérapantes aide à prévenir les accidents et les maux de dos (Commission de la santé et de la sécurité du travail, s.d.). En outre, les orteils doivent être couverts afin de protéger d'éventuelles éclaboussures de liquide biologique ou de chutes d'objets lourds, pointus ou tranchants. Pour prévenir les accidents, il est recommandé d'éviter de porter des talons hauts et des semelles plates-formes. Enfin, les chaussures devraient être blanches ou de couleur sobre et claire afin de pouvoir y déceler facilement les taches. Quant aux couvre-chaussures, ils doivent être uniquement portés aux endroits désignés par l'établissement.

En conclusion, il ressort que la tenue vestimentaire joue un rôle suffisamment important dans le domaine de la prévention et du contrôle des infections, de l'hygiène et de la sécurité des clients et des infirmières, et que son influence sur l'image de la profession est reconnue. Porter au travail une tenue vestimentaire qui répond aux exigences de la profession est une responsabilité individuelle de

l'infirmière, responsabilité qui doit être inculquée dès la formation de base et qui doit faire l'objet de politiques vestimentaires dans chaque établissement de santé.

Recommandations aux établissements d'enseignement

Étant donné la nécessité de sensibiliser les infirmières dès le début de leur formation à l'importance d'une tenue vestimentaire professionnelle et le rôle crucial joué par les établissements d'enseignement dans ce domaine, l'Ordre recommande à ces derniers :

- **D'élaborer une politique sur la tenue vestimentaire répondant aux exigences de la profession en ce qui concerne les milieux de stage.**
- **De mettre en œuvre des mécanismes pour s'assurer du respect de leur politique vestimentaire.**
- **D'intégrer au volet « communication » du programme de formation la tenue vestimentaire appropriée à l'exercice de la profession d'infirmière. »**

[27] Par ailleurs, tel que relaté précédemment, le programme SASI offert au Centre vise à former des infirmiers auxiliaires. Ces derniers relèvent de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, ci-après appelé « OIIAQ ». L'OIIAQ a également adopté une prise de position qui a été résumée dans un document public. En guise d'introduction, l'OIIAQ précise :

« À l'instar de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) qui a publié le document intitulé La tenue vestimentaire des infirmières, Prise de position, 2006, l'OIIAQ a décidé de soumettre à l'intention de ses membres, des lignes directrices relatives à la tenue générale et vestimentaire, qui sont inspirées du document précité.

Les divers éléments de la tenue vestimentaire « jouent non seulement un rôle dans la prévention et le contrôle des infections », mais influencent également la perception du patient quant à l'image professionnelle. Une tenue appropriée est un indice de respect de soi, des patients, des membres de leur famille et des autres intervenants. De plus, la tenue vestimentaire permet d'établir clairement les frontières de la relation thérapeutique. (...) »

[28] Plus spécifiquement, l'OIIAQ recommande⁴:

« Le vêtement

L'uniforme doit être porté uniquement dans le lieu où l'infirmière auxiliaire exerce. De plus, elle doit se conformer aux autres exigences

⁴ Voir le document publié par l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec « *La tenue vestimentaire des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec* ».

établies par l'employeur à cet égard. Le sarrau ou autre survêtement doit être enlevé pour administrer des soins directs aux patients.

Le porte-nom ou la carte d'identité

Le porte-nom ou la carte d'identité où sont inscrits le nom et la fonction de la personne, est l'un des moyens pour le patient de savoir à qui il s'adresse. Par conséquent, il doit être porté de manière à être lisible et à ne pas blesser le patient durant les soins.

Les cheveux et la barbe

Les cheveux doivent être propres et attachés si nécessaire. La barbe doit être couverte dans certains cas, notamment lors des soins reliés aux traitements des plaies.

Les couvre-chefs

Les couvre-chefs doivent être proscrits

Les ongles

Les ongles doivent être courts (5mm), propres et sans vernis. Les ongles artificiels doivent être proscrits.

Les anneaux, pendentifs et autres bijoux corporels

Les bracelets, bagues ou joncs ne doivent pas être portés lors de la dispensation des soins.

Les colliers, cravates et cordons portés au cou

Les colliers, cravates et cordons portés au cou doivent être retenus ou enlevés afin de ne pas entrer en contact avec les surfaces lorsque l'infirmière auxiliaire se penche vers l'avant.

Le maquillage et le tatouage

Le maquillage et le tatouage doivent être discrets de manière à respecter l'échelle des valeurs et les convictions personnelles du patient.

Les chaussures

Les chaussures doivent être solides et fermées, avec des talons bas, des semelles antidérapantes et non bruyantes, nettoyées régulièrement et réservées exclusivement au travail.

Conclusion

Les recommandations qui concernent la tenue vestimentaire sont en lien avec les obligations déontologiques de la profession. Il ne fait aucun doute que l'écllosion de nouvelles infections nosocomiales nous incite à porter un regard critique sur nos agissements et à modifier nos comportements.

Enfin, l'OIIAQ compte sur la collaboration des établissements de santé et d'enseignement afin d'émettre des directives claires concernant la tenue vestimentaire appropriée à l'intention de leurs professionnelles, autres employées et étudiantes. »

Année 2009-2010 : La tenue vestimentaire

[29] Mme McDonald explique que les étudiants inscrits aux programmes SASI, APAD et APES doivent respecter le code de vie qui édicte des règles générales en matière d'habillement :

« La tenue vestimentaire de l'élève doit être conforme à l'éthique de propreté et de décence d'un établissement scolaire. À titre d'exemple, le port des vêtements suivants est jugé inacceptable aux pavillons : vêtement déchiré ou transparent, camisole, bustier, short et micro-jupe, vêtement ou accessoire affichant des messages de violence, de racisme, ou une menace à l'intégrité physique. De plus, l'élève doit respecter le code vestimentaire de son département. »

[30] Pour l'année scolaire 2009-2010, les étudiants inscrits au programme de Santé devaient respecter les règles particulières suivantes :

« La tenue vestimentaire

- **Au Pavillon de Santé, les élèves revêtent ou portent, en tout temps (cours théorique et pratique) :**

Un uniforme propre, non froissé et de longueur respectable, de couleur blanc opaque et sans motif. La veste blanche ou de couleur pastel est préférable.

Des sous-vêtements blancs.

Des souliers blancs, propres, silencieux et fermés.

Des bas blancs.

Leur épingle d'identification.

Une montre avec aiguille indiquant les secondes (obligatoires pour les élèves de SASI).

Des bijoux discrets (des boucles d'oreilles sobres, une chaînette ou un collier court).

Par mesure d'hygiène, le perçage corporel est interdit.

Le port de la bague est interdit dans les locaux de pratique.

Les tatouages doivent être discrets.

Tout couvre-chef est interdit, seule la direction peut émettre un avis contraire.

L'hygiène :

Au Pavillon de Santé, les élèves et le personnel enseignant se préoccupent de leur hygiène :

Les cheveux sont propres, attachés et coiffés.

La barbe est rasée de près, propre ou bien taillée et de longueur acceptable.

Les ongles sont courts et propres, sans acrylique et sans sculptage pour les stages (le vernis transparent est toléré).

Le parfum est discret. »

[31] Au début de l'année scolaire 2009-2010, Mme McDonald souhaitait s'entendre avec le personnel sur le code vestimentaire. Elle désirait que les enseignants portent un sarrau et que le personnel administratif porte une tenue de ville. Les enseignants n'étaient pas d'accord, elle a donc convenu que les enseignants portent le sarrau dans les cours pratiques et la tenue de ville autrement.

[32] Le compte rendu de l'assemblée générale des enseignants(es) de la séance du 27 août 2009 rapporte :

« 6. Habillement

J'ai demandé au personnel enseignant de porter l'uniforme en tout temps. Comme il y a eu de l'opposition à ce sujet, j'ai accepté le port du sarrau blanc en tout temps à l'intérieur des pavillons de Santé et St-Esprit ainsi que dans les lieux de stage. Je crois que tout le monde a convenu que l'habillement professionnel était de rigueur. Par conséquent, les *jeans*, les *flips flops de plage*, etc., ne seront plus tolérés dans des lieux d'apprentissage.

Nous exigeons de nos élèves une tenue adéquate à leur métier ou profession, c'est-à-dire uniforme blanc, souliers blancs fermés, bas blancs, pas de bijoux excessifs, etc., tel que stipulé dans notre code de déontologie. Mais comment exiger des élèves le respect de notre code si nous ne démontrons pas nous-mêmes ce que signifie avoir de l'éthique professionnelle ?

Pour ce faire, nous allons toutes et tous d'abord montrer l'exemple et respecter notre propre code de déontologie. Ainsi, par le fait même, nous serons en meilleure position pour faire honorer le code de déontologie des élèves. Bien entendu, tout le personnel est tenu de faire respecter le code de déontologie et les règles de vie répertoriées dans l'agenda du CMS.

Si vous ne connaissez pas notre code de déontologie ou celui des élèves, si vous n'avez pas d'agenda ou si vous ne connaissez pas

voire convention collective, il nous fera plaisir de vous les faire parvenir ou de vous les procurer dans les meilleurs délais.

NOTE : Après en avoir discuté avec le personnel enseignant à la rencontre, j'ai décidé d'autoriser les vendredis « *HOURRA !* ». en conséquence, tout le personnel et les élèves pourront porter le *jeans* le vendredi, mais dans les locaux théoriques seulement. Ce décret ne s'applique pas dans les laboratoires pratiques. De plus, les vêtements jugés inappropriés ne seront pas tolérés aux pavillons de Santé et Saint-Esprit. Le personnel enseignant peut aviser les élèves que des interventions répétées de notre part se traduiraient par une révision de ce décret. »

[33] Par la suite, lors de la séance de l'organisme de participation du 29 septembre 2009, les enseignants ont exprimé leur désaccord sur certaines attentes de la direction. Le procès-verbal rapporte :

« 4.1 Habillement du personnel enseignant 2009-2010

La consultation des enseignants pour l'uniforme blanc en théorie et technique si le vêtement est payé ou un sarrau ; la consultation a été faite lors de la pédagogie de juin, la réponse négative a été transmise à Mme Carole Sauvageau = Refusé à 90%

6.2 – Attentes de la Direction sur la tenue vestimentaire des profs. Vs attentes des profs.

La direction maintient la directive connue i.e. : « en présence-élève, une tenue formelle est exigée... » (*Donc, pas de jeans, ni gougounne ou de coton ouaté, vêtement troués...*)

Un membre de l'O.P. informe la direction qu'à la votation du 23 septembre dernier, les enseignants ont voté à 100% contre la demande de la direction.

La direction répond que « les enseignants qui n'adhèrent pas à cette tenue formelle auront le choix d'aller travailler ailleurs...Et, de plus, la paie, c'est la Commission scolaire qui la donne... »

Un membre de l'O.P. mentionne qu'au secondaire, la majorité des profs sont en jeans... et qu'au primaire, les profs ont gagné les gougounnes...

La direction dit : « si les profs portent partout les jeans, elle retirera l'uniforme aux élèves par respect des élèves...Nous devons être un modèle pour les élèves...Nous parlons de F.P. si les profs ne veulent pas se conformer aux règles du Pavillon...J'étais prête à payer l'uniforme « bleu » pour tout le personnel enseignant... »

Dossier à suivre... »

[34] Mme McDonald explique que les enseignants et même le personnel du Centre ont un rôle d'exemple à jouer auprès des élèves et c'est d'ailleurs ce que l'Ordre des infirmières du Québec et celui des infirmières-auxiliaires soulignent et recommandent. Les enseignants sont des modèles. Elle ajoute que l'école est en quelque sorte « une simulation » du milieu dans lequel les élèves seront appelés à travailler. Elle reconnaît toutefois, que l'école ne dispose pas d'une infrastructure pouvant leur permettre de se changer au cours d'une journée et que cette contrainte va à l'encontre des recommandations des deux ordres professionnels.

[35] Elle ajoute que des élèves se plaignent des différences des tenues vestimentaires exigées auprès d'eux et des enseignants. Certains lui ont demandé pourquoi ils devaient porter l'uniforme alors que les enseignants peuvent porter le jeans. Pour Mme McDonald, il doit y avoir une cohérence entre les exigences imposées aux élèves et celles attendues des enseignants.

[36] Mme McDonald précise que chaque département adopte un code vestimentaire correspondant au milieu dans lequel les élèves seront appelés à travailler. Par exemple, les élèves en coiffure portent un uniforme, les étudiants en hôtellerie portent un chapeau de cuisine. Elle précise que les enseignants qui offrent les cours de francisation au Pavillon de Santé s'habillent en tenue de ville même que certains portent la « djellaba ». Enfin, elle estime que 98 % des enseignants s'habillent en tenue de ville avec un sarrau et en déduit que la règle est bien connue.

[37] Le Code d'éthique applicable aux élèves approuvé par l'organisme de participation le 25 octobre 2010 stipule :

« **La tenue vestimentaire :**

SASI, APAD, APES

Les élèves revêtent ou portent, en tout temps (cours théoriques et pratiques) :

- **Un uniforme propre blanc opaque, non froissé et de longueur respectable.**
- **La veste blanche.**
- **Des sous-vêtements blancs.**
- **Des souliers blancs, propres, silencieux et fermés et semelles antidérapantes.**
- **Des bas blancs et propres obligatoires.**
- **Leur épingle d'identification.**
- **Une montre avec aiguille indiquant les secondes (obligatoire pour les élèves de SASI).**
- **Des bijoux discrets (des boucles d'oreilles sobres, une chaînette ou un collier court).**

- Par mesure d'hygiène et de sécurité, le perçage corporel est interdit.
- Le port de la bague est interdit dans les locaux de pratique.
- Aucun nouveau tatouage en cours de formation ne sera accepté sur des parties apparentes du corps.
- Tout couvre-chef est interdit, seule la direction peut émettre un avis contraire.
- Les capris et les jupes se portent avec des bas de nylon blancs obligatoirement.

ATP

Les élèves revêtent ou portent, en tout temps (cours théoriques et pratiques) :

- La tenue de ville est exigée.
- Le port du sarrau blanc est exigé en tout temps.
- Le sarrau doit être fabriqué de coton ou d'un mélange de coton et de fibres synthétiques (polyester), facile d'entretien, résistant au lavage et blanc pour permettre de distinguer facilement les taches.
- Le sarrau doit être propre et non froissé.
- Les souliers doivent être silencieux, solides et fermés. Les talons doivent être bas et les semelles antidérapantes, Les souliers doivent être nettoyés régulièrement.
- L'épingle d'identification.
- Des bijoux discrets (des boucles d'oreilles sobres, une chaînette ou un collier court).
- Par mesure d'hygiène et de sécurité, le perçage corporel est interdit.
- Aucun nouveau tatouage en cours de formation ne sera accepté sur des parties apparentes du corps.
- Tout couvre-chef est interdit, seule la direction peut émettre un avis contraire.
- Les capris et les jupes se portent avec des bas de nylon.

L'hygiène:

Les élèves se préoccupent de leur hygiène en tout temps:

- **Les cheveux sont propres, coiffés et attachés en laboratoire. Seules les couleurs naturelles sont acceptées (pas de rouge, orange, rose, bleu, mauve, vert, etc.)**
- **La barbe est rasée de près, propre ou bien taillée et de longueur acceptable. Les ongles sont courts et propres, sans acrylique et sans sculptage pour les stages (le vernis transparent est toléré).**
- **Le parfum est discret.**
- **Bonne hygiène corporelle. »**

Explications du nouveau règlement interne

[38] Pour chacun des points suivants du nouveau règlement interne (qui n'est pas appliqué), Mme McDonald a fourni les explications suivantes :

« Globalement : Le règlement interne ne s'applique qu'aux enseignants du secteur de la Santé.

Le port de l'uniforme joue un rôle important dans la relation avec le patient et il est donc important de respecter les recommandations des ordres OIIAQ et OIIQ dans le milieu de l'enseignement, alors que les élèves sont en apprentissage et que l'exemplarité et la cohérence sont requises à cette fin.

Bien qu'il y ait des différences entre le code des étudiants et des enseignants, Mme Mc Donald fait appel au bon jugement des enseignants dans l'application de ces différences sur des éléments moins significatifs.

Pour les journées aux cours desquelles il n'y a pas d'étudiants, Mme McDonald fait encore confiance au bon jugement des enseignants dans le choix de leur tenue vestimentaire.

En tout temps

Paragraphe 4 a. bonne hygiène corporelle : il est important de le souligner ayant été obligé de le rappeler dans le passé auprès du personnel enseignant. Elle ne peut cependant dire si on retrouve une telle spécification dans les autres départements. Enfin, elle réfère aux deux politiques des ordres dans lesquelles il est fait mention de la notion de « bonne hygiène ».

Paragraphe 4 b. couvre-chef : elle réfère aux politiques des deux ordres. Elle précise qu'il peut y avoir des cas d'exception comme ce fut le cas pour un étudiant qui a combattu un cancer. Elle reconnaît que la norme applicable aux étudiants diffère de celle des enseignants. Pour les étudiants, la direction peut émettre un avis contraire. Elle explique que cette différence résulte notamment d'un cas d'exception.

Paragraphe 4 c. cheveux de couleur naturelle : elle réfère aux prises de position de l'OIIQ et ajoute que les cheveux de couleur naturelle exclut les cheveux teints de couleur rouge, bleue, mauve ou orange. Elle relate par ailleurs qu'une enseignante s'est présentée avec une mèche de cheveu rose. Elle a donc fait un rappel auprès des élèves et des enseignants. Elle reconnaît par ailleurs que les élèves et les enseignants relevant du programme de francisation, ne sont pas touchés par cette mesure, tout comme, il n'existe pas de règles relatives au couvre-chef ou de l'hygiène corporelle.

Paragraphe 4 d. porte-nom : les élèves doivent les porter au cours de leur stage et dans le cadre de leur emploi tel que souligné dans les prises de position des ordres OIIAQ et OIIQ. Elle souhaite l'imposer aux enseignants à des fins de cohérence, crédibilité et exemplarité.

Paragraphe 4 e. ongles : elle précise « propres » car c'est important de se présenter avec des ongles propres afin de ne pas propager de maladies et elle ne voit comment elle pourrait appliquer un règlement qui permettrait des ongles longs lors des cours théoriques et des ongles courts pour les cours pratiques tout en référant aux recommandations de l'OIIQ. Par ailleurs, elle tolère à l'école du vernis transparent et ce malgré le fait que l'OIIQ recommande aucun vernis, tout en précisant que l'on peut voir à travers le vernis transparent ce qui n'est pas le cas d'un vernis coloré. Enfin, elle ajoute que la direction a décidé de tolérer pour les enseignants le vernis transparent. Autrement, elle précise que le code applicable aux élèves a été amendé suite à l'intervention d'un enseignant et la direction a retiré « transparent ». Ainsi, les élèves ne peuvent porter de vernis. Elle ne connaît pas les règles applicables au secteur de la francisation.

Paragraphe 4 f. : anneaux, pendentifs... : elle réfère au document de l'OIIQ. Elle reconnaît que cette mesure combinée à celle édictée au paragraphe 5 b) fait en sorte que l'enseignant doit retirer sa bague lorsqu'il est en présence des élèves en classe pratique. Elle précise que les élèves doivent porter des bijoux sobres en tout temps.

Paragraphe 4 et 6 : Les deux ordres OIIAQ et OIIQ demandent aux établissements d'enseignements de s'approcher de la réalité et réfèrent aux énoncés reproduits précédemment. Ainsi, il faut adapter lesdites recommandations au milieu de l'enseignement et considérer les heures de travail comme étant celles au cours desquelles les élèves sont à l'école.

En classe pratique

5 a. uniforme propre : Elle reconnaît que pour les enseignants, l'uniforme peut être de couleur en classe pratique. Quant à la différence avec la règle applicable aux élèves (uniforme blanc en tout temps), Mme McDonald souligne qu'elle souhaite que ces derniers s'habituent aux règles du milieu et réfère aux recommandations de l'OIIQ. Elle ne

considère pas que la différence de règles entre celles attendues des étudiants et qui a été adoptées par l'organisme de participation et celles proposées pour les enseignants ne manquent de cohérence, car le lien hiérarchique demeure. Elle confirme que l'uniforme propre comprend le sarrau blanc.

Paragraphe 5 b . bague ou bijoux au bras : Elle reconnaît que les élèves n'ont jamais le droit de porter de bagues alors que les enseignants n'ont pas le droit en classe pratique seulement. Puis, à la question suivante : Pourquoi interdire le port de la bague en tout temps, alors que les recommandations de l'OIIQ ne s'appliquent que lorsqu'il y a contact avec le patient ? Elle répond : nous avons des mannequins et les élèves doivent être placés dans la même situation que la réalité que celle dans laquelle, il seront appelés à travailler.

5 d. barbe : Elle imagine qu'il y a des filets disponibles pour les enseignants.

5 e. chaussures : Elle reconnaît ne pas suivre sur cet item, la recommandation intégrale de l'OIIQ. Ce dernier recommande des chaussures de couleur blanche ou claire alors que selon sa politique, les enseignants pourraient porter des chaussures de couleur foncée, tout en ajoutant qu'elle devrait suivre l'OIIQ.

En classe théorique et en présence d'élèves

Général : Elle explique qu'il arrive qu'au cours d'une classe théorique que l'enseignant fasse une démonstration à l'aide notamment de lits. Les parties admettent qu'il y a une douzaine de locaux théoriques dont deux avec des lits d'hôpitaux au Pavillon de Santé.

6 b. Le port du sarrau blanc fournit : Elle reconnaît, que l'enseignant doit le porter en tout temps puisque la présence d'élèves comprend les déplacements dans les corridors. Par ailleurs, elle confirme ne pas avoir vérifié explicitement auprès d'autres centres. Toutefois, elle retient de ses échanges avec des collègues que tout le monde a une pratique ou un code différent.»

4. Les prétentions des parties

La partie syndicale

[39] D'emblée, le procureur syndical souligne que le pouvoir de l'arbitre de grief se limite à maintenir ou à annuler, totalement ou partiellement, le règlement adopté par l'employeur. Il ne peut donc le réécrire pour le rendre conforme.

[40] Les conventions collectives n'encadrent pas d'une manière spécifique la tenue vestimentaire. Il faut donc se référer aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui sont reproduites à la convention nationale.

[41] En l'espèce, le syndicat plaide que le règlement interne adopté par l'employeur est contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵ (ci-après appelée « *Charte* ») puisqu'il viole le droit à la liberté d'expression édictée à l'article 3 et le droit à la vie privée prévu à l'article 5.

[42] Par ailleurs, l'article 9.1 de la *Charte* encadre l'exercice des droits fondamentaux et la jurisprudence nous enseigne que la protection vise une question importante, elle doit être proportionnelle et porter une atteinte minimale.

[43] Également, l'article 35 du *Code civil du Québec* prévoit que toute personne a droit au respect de sa vie privée. En l'espèce, la norme encadrant l'hygiène personnelle de l'enseignant constituerait un droit de gérance excessif alors qu'une norme vestimentaire visant la protection du salarié serait légale, et ce, en vertu de l'article 2087 du *Code civil du Québec*.

[44] Globalement, la jurisprudence reconnaît à l'employeur le droit de réglementer l'apparence physique des salariés. Toutefois, selon la hiérarchie des normes, les droits et libertés de la *Charte* doivent avoir préséance sur les droits de direction de l'employeur sauf dans les limites prévues par la *Charte*. Ainsi, une atteinte visant à protéger la santé et la sécurité des salariés sera plus facile à justifier qu'une atteinte visant à protéger l'image de l'entreprise. En l'espèce, le règlement soulève une question d'image et d'exemplarité dans le milieu de l'enseignement dont la nécessité est discutable puisque les normes ont été implantées avec l'arrivée de la nouvelle directrice en 2009. De 1998 à 2009, aucune norme équivalente n'était exigée et le plaignant pouvait travailler en jeans. On peut en déduire que le nouveau règlement est l'expression de valeurs soutenues par la directrice.

[45] Le présent litige soulève essentiellement une question de perception du rôle de l'enseignant et de l'éducation. D'ailleurs, à maintes reprises, la directrice du Centre a souligné que les enseignants devaient s'habiller comme les étudiants et ce, à des fins de cohérence et d'exemplarité. Or, il existe bien des écoles privées au sein desquelles les étudiants portent des uniformes alors que les enseignants ne sont pas tenus de porter un uniforme.

[46] L'employeur a le fardeau d'établir que l'atteinte à l'un des droits fondamentaux est justifiable. Or, la preuve démontre qu'il n'y a pas eu de code vestimentaire de 1998 à 2009 et aucun élément nouveau autrement que l'arrivée d'une nouvelle directrice n'explique l'adoption du code. Il faut que l'employeur présente des facteurs objectifs comme des sondages. Des considérations subjectives ne peuvent donc suffire.

[47] Au soutien de son règlement, l'employeur soutient qu'il souhaite transmettre de bonnes habitudes et ainsi, il estime nécessaire de réglementer l'ensemble de l'apparence physique du salarié. Cette approche apparaît tout à fait disproportionnée, étant beaucoup trop générale et déraisonnable. Par exemple, qu'est-ce que des bijoux sobres ?

⁵ L.R.Q., c. C-12.

[48] Enfin, au soutien de l'analyse détaillée du règlement, le procureur syndical soutient que si le tribunal retient le critère de l'exemplarité, il devra alors apprécier la validité du code de vie imposé aux élèves. Également, il soumet une abondante doctrine et jurisprudence qui appuie ses prétentions.

La partie patronale

[49] En l'espèce, il faut tenir compte du contexte particulier et propre au dossier. Il s'agit d'une maison d'enseignement et le tribunal ne peut tirer des conclusions du fait que d'autres établissements ne sont pas venus établir leur pratique. La question est simple : est-ce raisonnable que la commission puisse demander aux enseignants des attitudes et des comportements requis dans le milieu de travail et qui favorisent l'enseignement ?

[50] En l'absence de disposition à la convention collective encadrant le droit de gérance de l'employeur, la demande relative au code vestimentaire de ce dernier a été valablement formulée par la commission scolaire en vertu de son droit de gérance et la juridiction de l'arbitre se limite à apprécier le caractère discriminatoire, abusif, arbitraire ou déraisonnable du règlement.

[51] En l'espèce, cette appréciation de la directive de l'employeur doit tenir compte du contexte dans lequel elle s'inscrit et plus particulièrement en ayant à l'esprit que les enseignants et enseignantes sont en contact direct avec la clientèle de la commission scolaire. Il faut garder à l'esprit que les élèves apprennent par la démonstration et que le Centre a le droit de choisir d'offrir la meilleure qualité d'enseignement.

[52] En l'espèce, le règlement vestimentaire préparé par l'employeur a été élaboré à partir de règles adoptées et recommandées par les ordres professionnels auxquels les finissants vont adhérer lorsqu'ils vont intégrer le marché du travail. Ces normes s'appuient sur des résultats probants et sur des consensus d'experts. Lesdits ordres professionnels recommandent que ces normes soient enseignées et suivies dans les centres d'enseignement. L'objectif est de créer l'habitude et ce, avant l'arrivée sur le marché du travail. Afin d'atteindre ces divers objectifs, la formation est offerte dans un environnement reproduisant les conditions du milieu, dont celles encadrant la tenue vestimentaire. Enfin, l'élément fondamental recherché est la « reproduction d'un hôpital ».

[53] Par ailleurs, le procureur patronal soutient que la preuve démontre que le code vestimentaire ne porte pas atteinte aux droits à la liberté d'expression et à la protection de la vie privée. Subsidièrement, il soumet que si le tribunal conclut qu'il y a atteinte à l'un ou l'autre de ces droits, que cette atteinte est minimale, raisonnable et fondée sur des motifs légitimes et que l'analyse de telle atteinte doit être faite en conformité avec l'article 9.1 de la Charte.

[54] En l'espèce, le syndicat a le fardeau de démontrer une atteinte objective à un droit ou à une liberté protégée par la Charte, fardeau qu'il n'a pas rempli.

[55] Au soutien de l'analyse détaillée du règlement, une abondante doctrine et jurisprudence est soumise.

Réplique syndicale

[56] La portée du règlement de l'employeur est large. Elle dépasse le simple vêtement. Elle encadre des objets expressifs dont les bijoux et contrevient à la Charte. Le règlement encadre même la couleur des cheveux.

[57] Le tribunal doit donc avant tout apprécier si tel que libellé, le règlement contrevient à la Charte et dans l'affirmative, en apprécier le caractère raisonnable.

5. Analyse et décision

Les dispositions pertinentes

La convention locale

« 13-2.01

Seuls s'appliquent aux enseignantes ou enseignants à taux horaire employé directement par la commission pour enseigner dans le cadre des cours de formation professionnel les articles et clauses où elles ou ils sont expressément désignés, de même que les articles et clauses suivantes :

- Les articles 13-1.00 et 13-2.00 ;
- Le paragraphe A) de la clause 13-8.09 ;
- Les articles 14-1.00 à 14-4.00 ; l'article 14-9.00 ;
- L'article 14-12.00 ;
- Les annexes XXX, XXXII et LI

14-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

14-3.03

Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercés contre une enseignante ou un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi. »

La Charte des droits et libertés de la personne

« 3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

Le Code civil du Québec

« 3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

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° Intercepter 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. »

Quelques définitions

[58] Avant d'aborder plus spécifiquement les notions juridiques qui vont guider mon analyse, il m'apparaît important de reproduire quelques définitions et auxquelles je vais référer.

[59] L'apparence physique d'un individu fait référence à son corps et ses parures, tels qu'ils sont observables pour autrui et porteurs de significations⁶. L'apparence physique englobe la tenue vestimentaire.

[60] La tenue vestimentaire vise le port de l'uniforme, la tenue *convenable* et le port de vêtement en général⁷.

« Le port de l'uniforme et la tenue convenable constituent les formes les plus strictes de réglementation de la tenue vestimentaire des salariés par l'employeur.⁸ »

[61] La *tenue convenable* est définie par la doctrine comme étant :

« Le port d'une tenue dite convenable renvoie plutôt à une tenue propre ou de ville, qui respecte les convenances d'un milieu spécifique. Le caractère approprié ou non de la tenue variera en fonction du milieu de travail et souvent du contact avec la clientèle de l'entreprise. Retenons que la tenue classique ou correcte exclut généralement le port des jeans et des chaussures de sport.⁹ »

[62] Le vêtement est un ensemble d'objets servant à couvrir le corps humain, notamment : les bermudas, casquettes, chandails, chaussures, chemises, couvre-chefs, écharpes, jupes, manteaux, pantalons, robes, salopettes, shorts, sous-vêtements, tee-shirts, vestes, vestons, etc.¹⁰

Principes généraux

[63] Le droit du travail reconnaît à l'employeur le droit de gérer son entreprise et d'adopter des règlements et politiques affectant les salariés. En l'occurrence, l'employeur peut, dans la mesure où le règlement adopté respecte les dispositions de la convention

⁶ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 12.

⁷ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 12.

⁸ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 12.

⁹ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 13.

¹⁰ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 14.

collective en matière de contrôle de l'apparence physique des salariés, adopter un règlement à cet effet et ce, dans un but de saine gestion de son entreprise¹¹.

« De façon générale, la jurisprudence reconnaît la prérogative de l'employeur d'adopter des politiques et règlements concernant l'apparence physique au travail. Essentiellement, l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés et du public de même que le souci de préserver l'image de l'entreprise emportent le droit de l'employeur de réglementer l'apparence physique des salariés.¹² »

[64] En plus d'être conforme à la convention collective, un règlement encadrant la tenue vestimentaire et l'apparence physique des salariés doit être conforme à la loi, et en particulier à la Charte :

« Dans cette perspective, puisqu'elle a pour objet ultime la protection de la personne et de sa dignité inhérente, la Charte québécoise est élevée au sommet de la hiérarchie des normes québécoises et jouit ainsi d'une «prépondérance de principe sur toute autre règle de droit applicable en milieu de travail, qu'elle soit législative, réglementaire ou consensuelle»

(...) la Cour suprême consacre la primauté de la Charte québécoise par rapport aux sources du droit du travail en reconnaissant que : «le droit général de l'employeur de gérer l'entreprise et de diriger le personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi aux dispositions du *Code des droits de la personne* et aux autres lois sur l'emploi.»

Les droits de direction de l'employeur ne détiennent donc aucun statut prépondérant et doivent être interprétés en conformité avec les droits et libertés fondamentaux prévus par la Charte québécoise.¹³ »

[65] Conséquemment, il faut comprendre que les droits fondamentaux peuvent être invoqués par l'employé afin de limiter les droits de l'employeur de réglementer sa tenue vestimentaire et son apparence physique

[66] Par ailleurs, bien que l'on reconnaisse à l'employé le droit d'invoquer ses droits fondamentaux afin de faire invalider un règlement ou une partie de règlement qui serait non conforme à la loi, il est également reconnu à l'employeur le droit « *d'établir un code*

¹¹ *Syndicat du personnel enseignant du centre d'études collégiales en Charlevoix et Collège de Jonquière*, SAE 8366, 8 mars 2010 (arbitre Pierre A. Fortin); BLOUIN, Rodrigue et MORIN, Fernand, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e édition, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 2000, p. 51.

¹² DELAGRAVE, Anne-Marie, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, 2010, Éditions Yvon Blais, p. 57.

¹³ DELAGRAVE, Anne-Marie ... p. 5, 87.

*vestimentaire et de fixer des standards relativement à la tenue vestimentaire de ses employés.*¹⁴ »

[67] Il est admis qu'en l'instance, aucune disposition spécifique n'existe en cette matière, tant dans la convention nationale que dans la convention locale. Je dois donc analyser les limites imposées par le droit, tant à l'employeur qu'à l'employé, en ce qui concerne leurs droits respectifs en la matière.

Droit commun

[68] En vertu du droit commun, un employeur peut adopter un règlement portant sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique de l'employé. Le rôle de l'arbitre se limite alors à décider si le règlement en question est injuste, abusif, déraisonnable ou discriminatoire¹⁵. La décision de l'arbitre doit porter sur la légalité du règlement de l'employeur et non sur l'opportunité d'adopter tel ou tel règlement. L'arbitre ne saurait se substituer à l'employeur et gérer l'entreprise à sa place¹⁶.

Test de la justification du règlement interne de l'employeur en vertu du droit commun

[69] Dans le cadre de l'exercice auquel doit se livrer l'arbitre saisi d'une telle question, il doit se demander si le règlement imposé se justifie par la poursuite d'un but sérieux et légitime.

[70] Le règlement sera justifié s'il vise la promotion et/ou la protection de la santé et de la sécurité au travail ou encore, s'il vise la promotion d'autres intérêts légitimes de l'entreprise, dont notamment la projection d'une image de l'entreprise ou encore, le maintien de cette image¹⁷.

[71] Une fois établi que le règlement poursuit un but sérieux et légitime, on doit se demander si ce règlement est raisonnable.

[72] La jurisprudence reconnaît qu'un règlement est raisonnable si l'employeur a *agi avec bon sens et dans le respect de l'équité*¹⁸.

¹⁴ BERNIER, Linda, BLANCHET, Guy, GRANOSIK, Lukasz et SÉGUIN, Éric, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 3-645 (mise à jour 2010-01).

¹⁵ BERNIER, Linda, BLANCHET, Guy, GRANOSIK, Lukasz et SÉGUIN, Éric, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 28-25 (mise à jour 2010-01).

¹⁶ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, AZ-50288882 (arbitre Diane Fortier); *Centre d'accueil Laprairie c. Rousseau et Syndicat des travailleurs du centre d'accueil Laprairie*, AZ-84149026; *Syndicat des employés des hôpitaux de Val-D'Or (CSN) et Centre hospitalier de Val-D'Or*, 2002A-10 (T.A.) (arbitre Diane Fortier) 9 janvier 2002.

¹⁷ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc.*, D.T.E. 90T-323 (T.A.) (arbitre Guy E. Dulude) 22 janvier 1990.

¹⁸ *Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec*, SAE 8070, 4 juillet 2007 (arbitre Jean-Guy Ménard).

« L'employeur raisonnable décide en fonction de faits objectifs, pertinents à la qualité de la prestation des services rendus par l'employé et à sa conduite, et non de façon arbitraire, intempestive, capricieuse, discriminatoire, sous de faux prétextes ou en violation d'un droit protégé par la loi, puisqu'un tel comportement abusif est fautif.

(...)

Il ne saurait plus faire aucun doute en droit québécois que le critère moins rigoureux de l'exercice raisonnable d'un droit, la conduite de l'individu prudent et diligent, par opposition au critère exigeant de la malice et de l'absence de bonne foi, peut également servir de fondement à la responsabilité résultant de l'abus d'un droit contractuel.

(...)

Déraisonnable s'entend ici d'un geste qui permet au tribunal de conclure que l'employeur n'a pas agi de façon prudente et diligente, dans un esprit de loyauté, ou, en d'autres termes, qu'il n'a pas fait preuve d'équité ou de «fair play». Un tel geste constitue alors un abus de droit.

(...)

Cette appréciation doit se faire en tenant compte du contexte particulier du milieu de travail visé par le grief.¹⁹ »

[73] Enfin, le règlement ne doit pas être abusif. Sera considéré comme abusif le règlement de l'employeur qui agit sans motif qui soit en lien avec le fonctionnement de l'entreprise ou la finalité de son droit de gestion. Le règlement sera discriminatoire lorsque l'employeur agit d'une manière qui viole un droit ou qui contrevient aux principes généraux du droit²⁰.

[74] Le règlement adopté par l'employeur doit non seulement être conforme au droit commun mais également et surtout, être conforme à la Charte.

La Charte des droits et libertés de la personne

[75] La Charte assure la protection des droits qui sont considérés par notre société comme étant fondamentaux. Elle édicte :

« 3. Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association.

¹⁹ *Commission scolaire de la Capitale et Syndicat de l'enseignement de la région de Québec*, SAE 8070, 4 juillet 2007 (arbitre Jean-Guy Ménard).

²⁰ *Morin c. Langlois*, REJB 2001-27240 (C.S.).

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée. »

[76] En l'espèce, les droits fondamentaux que l'on doit analyser dans le cadre du présent grief sont le droit à la vie privée prévu à l'article 5 de la Charte ainsi que le droit à la liberté d'expression prévu à l'article 3.

Le droit à la vie privée

[77] Pour l'essentiel, le droit à la vie privée garantit à une personne le droit de faire des choix de nature fondamentalement privée et personnelle²¹. Depuis la décision *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*²² en 1998, il est reconnu que l'image d'un individu est protégée en vertu de son droit à la vie privée²³ de même que son apparence personnelle²⁴. Cette décision consacre également le droit à l'anonymat. Ce droit à la protection de la vie privée, comme tout autre droit protégé par la Charte d'ailleurs, doit s'interpréter de façon large et libérale²⁵.

[78] L'Auteur Anne-Marie Delagrave²⁶ explique ainsi ce qu'est le droit à la vie privée :

« Le droit au respect de la vie privée se traduit par « le droit d'une personne de choisir les utilisations et les affectations des caractéristiques qui la spécifie ; déterminer à sa guise l'usage de sa personnalité » et sa fonction ultime est la préservation du droit de chaque individu à son autonomie. Le droit à la vie privée garantit le droit de prendre des décisions essentiellement personnelles ou de faire des choix de nature fondamentalement privée, sans influence induite. Il convient donc de se demander si la réglementation de l'apparence physique touche des questions de nature fondamentalement privée.

Une réponse affirmative à cette question s'impose à notre avis, bien que certains soient d'opinion contraire. »

²¹ *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 98.

²² *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591

²³ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010.

²⁴ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010.

²⁵ *Aubry c. Éditions Vice-Versa inc.*, [1998] 1 R.C.S. 591, par. 51; *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010.

²⁶ DELAGRAVE, Anne-Marie, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, 2010, Éditions Yvon Blais, p. 56-57, 59.

[79] Il est reconnu de façon constante que le droit à la vie privée est intimement lié à l'individu et déborde les murs de sa résidence privée²⁷. En effet,

« Un salarié a droit à son apparence physique, à projeter l'image de sa personne comme il le désire, à l'usine autant que sur la rue ou chez lui, d'autant plus qu'il s'agit ici non seulement de vie privée, mais d'une forme de liberté d'expression (...).²⁸ »

[80] Ainsi, le salarié conserve son droit à la vie privée même lorsqu'il se situe sur son lieu de travail²⁹.

[81] De fait, la Cour d'appel précise, à ce sujet, que le salarié ne renonce pas à son droit fondamental à la vie privée par l'effet de la relation de subordination dans laquelle il se place par rapport à son employeur³⁰.

[82] *A priori*, les éléments qui relèvent de l'apparence physique bénéficient de la protection à la vie privée.

Le droit à la liberté d'expression

[83] Sans être exhaustives, les autorités fournies en matière de liberté d'expression la définissent comme suit :

« 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. (...) »

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

²⁷ Voir note 22, paragr. 51.

²⁸ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010; *Les employés du transport local et industries diverses, local 931 et United Parcel Service Canada*, 2003 CanLII 2812 (T.A.) (arbitre Claude H. Foisy) 30 octobre 2003.

²⁹ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010; DELAGRAVE, Anne-Marie, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, 2010, Éditions Yvon Blais.

³⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone/Firestone de Joliette (C.S.N.) c. Trudeau*, [1999] R.J.Q. 2229 (C.A.), p. 31

messages non verbaux qu'elle aimerait autrement diffuser autour d'elle.³¹ »

[84] Par ailleurs, la jurisprudence établie qu'une conception large et libérale du droit à la liberté d'expression doit être adoptée tout comme en matière du droit à la protection de la vie privée. Cependant, même si une interprétation large et libérale de la notion de liberté d'expression s'impose, il faut éviter de la banaliser³². La jurisprudence analyse souvent une allégation d'atteinte à la Charte découlant de l'imposition d'un code vestimentaire à la fois sous l'angle du droit à la vie privée et sous l'angle de la liberté d'expression³³.

[85] En résumé, tout travailleur a droit au respect de ses droits fondamentaux, incluant son droit à la protection de sa vie privée et son droit à la liberté d'expression et ce, même sur son lieu de travail.

Atteintes permises par la Charte

[86] Par ailleurs, 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'un employeur peut exercer ses droits de direction dans les limites permises par 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.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice. »

[87] L'objectif de l'article 9.1 de la Charte est d'équilibrer les droits des uns et des autres, soit les droits individuels et ceux de la collectivité³⁴.

«(...) 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. Cette recherche d'équilibre et de compromis ne serait pas possible si le droit en cause et son exercice étaient sujets à la seule évaluation subjective de celui qui désire s'en prévaloir. (...) Il ne s'agit pas non plus de comparer simplement l'inconvénient pour une partie avec l'inconvénient pour l'autre ; ce serait là dénaturer

³¹ *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville, et Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 575*, D.T.E. 2011T-672, paragr. 115-116.

³² *Auberge Gray Rocks inc. et Association des employés de l'Auberge Gray Rocks*, D.T.E. 89T-644 (T.A.)(arbitre Richard Guay) 26 mai 1989.

³³ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010

³⁴ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. 551.

l'art. 9.1 qui se réfère spécifiquement à l'intérêt commun de tous les citoyens du Québec.³⁵ »

[88] Lors de l'analyse d'une allégation de violation des droits fondamentaux par une règle écrite d'origine privée, une analyse en deux volets s'impose, tel que proposé par l'arrêt *Ford*³⁶ : tout d'abord, il importe de déterminer s'il y a effectivement atteinte à un droit fondamental. Le fardeau de la preuve, à cet égard, repose sur le salarié³⁷.

[89] Dans un deuxième temps et advenant que la réponse à la question ci-dessus soit affirmative, il faut déterminer si l'objectif poursuivi par l'employeur est important et légitime et si les moyens utilisés pour y parvenir sont proportionnels à l'atteinte de cet objectif.

[90] Selon la grille d'analyse proposée, l'employeur qui veut justifier une atteinte à un droit fondamental doit :

« établir que son règlement :

- **répond à un objectif légitime et important ;
et qu'il est proportionnel à cet objectif, c'est-à-dire :**
- **qu'il est rationnellement lié à cet objectif ;**
- **qu'il constitue une atteinte minimale au droit protégé ;**
- **et que les effets préjudiciables de son règlement sont proportionnels aux effets bénéfiques qu'engendre son application.³⁸ »**

[91] Ainsi, l'objectif poursuivi par l'employeur doit être important et légitime.

[92] Et, le moyen utilisé pour atteindre cet objectif important et légitime doit être proportionnel. Il le sera, s'il permet d'atteindre cet objectif tout en portant atteinte à un droit protégé de façon minimale. En somme, il faut que le moyen utilisé soit le moyen le moins coercitif qui permette à l'employeur d'atteindre son objectif.

[93] À cette fin, l'auteur Anne-Marie Delagrave souligne :

« Il importe de fournir quelques précisions en regard de ces étapes. Premièrement, « aussi louables que puissent être les objectifs poursuivis par l'employeur » (Diane Veilleux, « le droit à la vie privée – sa portée face à la surveillance de l'employeur », (2000), 60 R. du B.), il devra faire la preuve de leur importance et de leur légitimité. De

³⁵ *Syndicat Northcrest c. Amselem*, [2004] 2 R.C.S. 551.

³⁶ *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712.

³⁷ DELAGRAVE, Anne-Marie, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, 2010, Éditions Yvon Blais, p. 95

³⁸ *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712; *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée, D.T.E. 2010-645 (T.A.)* (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010; DELAGRAVE, Anne-Marie, *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, 2010, Éditions Yvon Blais, p. 95

façon générale, les critères d'appréciation du caractère justifié ou non d'une atteinte à une liberté ou à un droit relèvent des exigences de la vie en société et englobent les droits d'autrui, la sécurité et la santé publique. (C. Brunelle « Les droits et libertés fondamentaux », Collection de droit 2008-2009, École du Barreau du Québec, vol.7) Ensuite, en l'absence d'un lien rationnel, la nullité de la « stipulation attentatoire » sera ordonnée. La dernière étape exige de l'employeur qu'il fasse la preuve du caractère minimal de l'atteinte, soit que sa politique ou son règlement constitue la mesure la moins attentatoire possible afin de répondre à son objectif. En regard de la disposition limitative de l'article 9.1 de la Charte, il faut donc se poser la question suivante : considérant qu'elle porte atteinte à une liberté ou à un droit fondamental du salarié, l'exigence relative à son apparence physique poursuit-elle un objectif important et cherche-t-elle à l'atteindre par des moyens rationnels et proportionnés ?³⁹ »

[94] En résumé, lorsque l'employeur adopte un règlement concernant l'apparence physique de ses employés, il doit se demander si la mesure proposée et qui porte atteinte à un droit fondamental est rationnelle et proportionnée et si elle constitue la mesure qui porte le moins atteinte au droit fondamental atteint. On notera que le fardeau de la preuve repose ici sur l'employeur⁴⁰.

Analyse détaillée

[95] Puisqu'en l'espèce les droits de gérance de l'employeur sont d'abord assujettis à la primauté de la Charte, je vais donc dans un premier temps, analyser les dispositions du règlement en regard de la Charte et, si nécessaire, en regard du droit commun.

[96] Rappelons les objectifs soutenus par l'employeur et qui découlent des lignes directrices énumérées au règlement :

« UNE TENUE À L'IMAGE DE LA PROFESSION

Lignes directrices générales concernant la tenue vestimentaire pour le personnel enseignant en santé

Principes :

(1.) La tenue vestimentaire en ce qui concerne le personnel enseignant travaillant en santé a pour but de sensibiliser les élèves, dès le début de leur formation, à l'importance d'une tenue

³⁹ Précitée, page 96

⁴⁰ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier) 1^{er} juin 2010; *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc.*, D.T.E. 90T-323 (T.A.) (arbitre Guy E. Dulude); *Les employés du transport local et industries diverses, local 931 et United Parcel Service Canada*, 2003 CanLII 2812 (T.A.) (arbitre Claude H. Foisy); *Kitchener-Waterloo Record, a Division of TDNG inc. v. Communications, Energy and paperworkers Union, Local 87M*, 147 L.A.C. (4th) 417 (arbitre J. Rose).

vestimentaire professionnelle appropriée, étant entendu que la tenue vestimentaire joue non seulement un rôle dans la prévention et le contrôle des infections, mais qu'elle incarne l'image de la profession, qu'elle influence la perception quant à la compétence et au professionnalisme de l'infirmière et qu'elle favorise l'établissement et le maintien de la relation thérapeutique;

(2.) Elle a notamment pour objectif de permettre de donner l'exemple relativement à l'importance de respecter les meilleures conditions d'hygiène, de prévention et de protection relativement à l'environnement dans lequel les élèves seront appelés à agir et, ainsi, fait partie de la transmission des connaissances.

(3.) Le présent document tient en compte la prise de position de l'ordre des infirmières et infirmiers du Québec en ce qui concerne la tenue vestimentaire des infirmières et infirmiers, ainsi que de celle de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec ; »

[97] Essentiellement, par le biais de ce règlement visant les enseignants, l'employeur désire sensibiliser les élèves à l'importance de la tenue vestimentaire dans le milieu de travail au sein duquel ils seront appelés à exercer. L'exemplarité étant le moyen privilégié par l'institution d'enseignement comme mode pédagogique. Ainsi, il prétend suivre les recommandations émises par les deux principaux ordres professionnels :

« Recommandations aux établissements d'enseignement

Étant donné la nécessité de sensibiliser les infirmières dès le début de leur formation à l'importance d'une tenue vestimentaire professionnelle et le rôle crucial joué par les établissements d'enseignement dans ce domaine, l'Ordre recommande à ces derniers :

D'élaborer une politique sur la tenue vestimentaire répondant aux exigences de la profession en ce qui concerne les milieux de stage.

De mettre en œuvre des mécanismes pour s'assurer du respect de leur politique vestimentaire.

D'intégrer au volet « communication » du programme de formation la tenue vestimentaire appropriée à l'exercice de la profession d'infirmière.⁴¹ »

«Enfin, l'OIIAQ compte sur la collaboration des établissements de santé et d'enseignement afin d'émettre des directives claires concernant la tenue vestimentaire appropriée à l'intention de leurs professionnelles, autres employées et étudiantes.⁴² »

⁴¹ Document de l'OIIQ.

⁴² Document de l'OIIAQ.

[98] L'employeur a démontré que l'enseignement offert au Centre comporte un volet pratique et qu'à cette fin, des locaux sont aménagés de manière à reproduire l'environnement de travail. Pour la directrice du Centre, cette approche pédagogique est importante et doit s'étendre à la tenue vestimentaire. Ainsi, au quotidien, les élèves développeront de bonnes habitudes en la matière et à cette fin, elle estime que les enseignants doivent donner l'exemple. De plus, en imposant des règles similaires aux étudiants et aux enseignants, la directrice de l'école résoudrait les différends découlant de normes différentes applicables à ces deux groupes.

[99] Une institution d'enseignement a certes le droit de choisir le mode d'enseignement qu'elle estime le plus approprié. Tout comme une institution d'enseignement a le droit d'adopter des standards élevés. Toutefois, comme nous l'avons vu, lorsque ces objectifs pédagogiques portent atteinte à l'un des droits protégés par la Charte, l'importance et la légitimité de ces objectifs ne suffisent pas. Ainsi, en l'espèce, nous devons apprécier l'objectif soutenu par l'employeur en vertu de l'article 9.1 de la Charte.

[100] Or, en l'espèce, le Centre demeure avant tout une institution d'enseignement au sein de laquelle les élèves apprennent à prodiguer des soins sur des mannequins ou d'autres élèves. Et, bien que la tenue vestimentaire appropriée doit être enseignée, 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. Ainsi, l'on ne peut tout simplement importer les conditions du milieu de travail au milieu de l'enseignement, et ce, afin de justifier l'atteinte à un droit fondamental. D'ailleurs, la preuve a démontré qu'en exigeant le port de l'uniforme en classe pratique, alors que les élèves et les enseignants ne peuvent se changer au travail, va à l'encontre des recommandations émises par l'OIIQ et l'OIIAQ. Cette réalité atténue l'argument reposant sur le développement de bonnes habitudes et s'explique difficilement sur le plan de la cohérence.

[101] Également, l'on note que les deux ordres recommandent l'adoption de politique très claire dans les milieux de stage. Milieux qui se distinguent des institutions d'enseignement et à cet égard le Centre impose donc des mesures supérieures à celles recommandées.

[102] Enfin, j'estime que l'appréciation de ce choix doit se faire en tenant compte de la tenue généralement reconnue comme étant convenable dans le milieu de l'enseignement.

[103] Avant de procéder à l'analyse plus détaillée, il est important de retenir qu'en l'espèce l'objet du grief a évolué entre sa formulation et la première journée d'audition. En effet, au cours de cette journée d'audition, le syndicat a accepté de suspendre les auditions afin que l'employeur puisse clarifier sa position. Il a donc déposé ultérieurement un règlement comprenant plusieurs mesures. Ces mesures dépassent largement l'un des enjeux principaux et initiaux, soit le port du jeans. Ainsi, les parties ont administré une preuve que je qualifierais de générale et à partir de laquelle nous devons formuler, avec prudence, une appréciation et ce compte tenu de la grande

diversité des mesures et des enjeux sous-jacents. En conséquence, avec l'accord des assesseurs, les conclusions de la sentence seront de portée générale et à cette fin, j'ai choisi quelques mesures.

Apparence physique

Hygiène corporelle

[104] Le règlement prévoit que tous les enseignants du secteur de la Santé doivent avoir une bonne hygiène corporelle. Cette exigence découle, selon la preuve, de cas d'exception où la direction a dû rappeler cette attente au personnel enseignant.

[105] Le syndicat soutient que cette exigence est excessive et « infantilise » en quelque sorte les enseignants. À prime abord, soulignons que cette exigence ne viole aucun des droits fondamentaux protégés par la Charte. Toutefois, est-elle effectivement excessive ou déraisonnable ?

[106] Une telle exigence relève du bon sens et constitue une attente minimale et de portée générale, et ce, quel que soit le milieu de travail au sein duquel plus d'une personne doivent œuvrer. Le fait qu'elle constitue une attente évidente ne l'a rend pas excessive et peut au contraire dans quelques cas servir de rappel ou de référence. Elle ne m'apparaît donc ni excessive ni déraisonnable.

Cheveux et barbe

[107] Le règlement prévoit que les cheveux des enseignants du secteur de la Santé doivent être de couleur naturelle et lorsque longs, en classe pratique seulement, être attachés. Puis en classe pratique, la barbe doit être couverte lors de soins particuliers.

[108] La jurisprudence considère que l'apparence des cheveux, tout comme le port de la barbe « *participent de la liberté de l'individu et qu'il s'agit d'un droit fondamental de l'individu à l'expression et à l'intégrité de sa personne.*⁴³ » En somme, le droit de porter la barbe et de choisir l'apparence de ses cheveux relèvent du droit à la vie privée et du droit à la liberté d'expression⁴⁴.

« Il ne saurait être mis en doute que l'apparence extérieure que se donne une personne constitue pour elle un mode de communication non verbal et que la maxime veut qu'une image vaille mille mots. »⁴⁵

[109] Ainsi, l'exigence relative à la couleur des cheveux et prohibant toute teinture rouge, bleue, mauve, etc., viole clairement le droit des employés à leur vie privée⁴⁶.

⁴³ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc.*, D.T.E. 90T-323 (T.A.) (arbitre Guy E. Dulude); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., division Maxi (St-Jérôme)*, [2002] R.J.D.T. 308 (T.A.) (arbitre Jean-Louis Dubé).

⁴⁴ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc.*, D.T.E. 90T-323 (T.A.) (arbitre Guy E. Dulude); *Les employés du transport local et industries diverses, local 931 et United Parcel Service Canada*, 2003 CanLII 2812 (T.A.) (arbitre Claude H. Foisy).

⁴⁵ *Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal inc.*, id.

[110] Et, comme le souligne l'auteure Anne-Marie Delagrave, une telle atteinte est d'autant plus significative puisqu'elle s'étend en dehors des heures de travail :

« Enfin, certaines exigences concernant l'apparence physique constituent selon nous une atteinte flagrante au droit au respect de la vie privée, et cela particulièrement lorsque le salarié se trouve limité dans ses choix concernant son apparence non seulement pendant les heures de travail, mais également en dehors de celles-ci (Commission des droits de la personnes et des droits de la Jeunesse, Les exigences des employeurs et des établissements de service sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique, rédaction : Maurice Drapeau, Montréal, C.D.P.D.J., Direction de la recherche, 1993) (...) L'interdiction du port de la barbe et de la coloration capillaire de même que les exigences concernant la longueur des cheveux en sont de bons exemples. À notre avis, tous ces éléments de l'apparence physique relèvent d'un choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle et sont donc protégés *a priori* par le droit au respect à la vie privée.⁴⁷ »

[111] Par ailleurs, la preuve a démontré que ni l'OIIQ, ni l'OIIAQ non plus que le CHRDL ne posent une telle exigence. Règle qui relève plus d'une question de goût que d'une exigence liée à la profession enseignée ou à celle d'enseigner.

[112] Ainsi, elle s'avère plus restrictive que celle imposée dans le milieu de travail au sein duquel les étudiants seront appelés à travailler. Dans de telles circonstances, l'objectif d'exemplarité défendu par l'employeur ne s'explique vraiment pas.

[113] Par ailleurs, la légitimité d'une telle contrainte est d'autant plus questionnable qu'elle serait applicable auprès d'enseignants qui doivent transmettre les valeurs soutenues par notre société démocratique dont celle de tolérance.

[114] En somme, la rationalité de l'atteinte n'est pas démontrée tout comme sa portée minimale.

[115] Quant à la barbe, le règlement oblige l'enseignant, en classe pratique, à la couvrir lors de soins particuliers. Tel que libellé, cette règle ne porte pas atteinte à l'un des droits protégés par la Charte. Il s'agit plutôt d'une règle de protection découlant de situations particulières et correspondant aux recommandations de l'OIIQ et de l'OIIAQ. Ces derniers justifient cette nécessité pour éviter que des poils ne tombent dans des plaies lors de certains soins. En pratique, les enseignants ayant une barbe devront porter un masque alors qu'ils seraient en train de démontrer comment dispenser certains soins particuliers.

[116] Dans la mesure, où l'employeur fournit le masque nécessaire, cette disposition n'apparaît pas déraisonnable ou excessive. Elle découle des méthodes d'enseignement

⁴⁶ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., division Maxi (St-Jérôme)*, [2002] R.J.D.T. 308 (T.A.)(arbitre Jean-Louis Dubé).

⁴⁷ Précitée, page 59

que l'institution d'enseignement privilégie, en l'occurrence la reproduction du milieu de travail. Les règles visant la santé et sécurité ou l'hygiène peuvent être enseignées en théorie ou en pratique et rien n'empêche l'employeur d'exiger à des fins pédagogiques, le port d'un objet de protection en classe. Cependant, aucune preuve n'a été faite quant aux effets sur la capacité à enseigner dans de telles conditions. Enfin, est-ce nécessaire de l'inclure dans un règlement encadrant l'apparence physique et la tenue vestimentaire ?

[117] Autrement, la règle voulant que les cheveux longs soient attachés en classe pratique correspond aux normes exigées par les deux ordres et s'expliquent sur le plan hygiénique. Bien qu'elle puisse dans une certaine mesure porter atteinte à la liberté d'expression, l'atteinte apparaît fort minimale, et ce, à la lumière de l'objectif recherché par l'employeur et qui vise le développement d'habitudes correspondants aux attentes du milieu dans lequel les étudiants seront appelés à travailler. D'un point de vue pédagogique, cette règle est légitime et les effets préjudiciables apparaissent fort minimes pour l'enseignant par rapport aux effets bénéfiques qu'engendre son application qui est par ailleurs, tributaire de situations bien définies et temporaires.

Ongles

[118] Quant aux ongles, le règlement exige que ces derniers soient courts, propres et sans vernis (sauf le vernis transparent qui est toléré) ni ajout d'ongles artificiels.

[119] L'exigence relative aux ongles porte, *a priori*, atteinte au droit à la vie privée et, dans une certaine mesure, à la liberté d'expression.

[120] Pour sa part, l'OIIQ prévoit que les ongles doivent être courts, d'une propreté impeccable et sans vernis, et ce, pour des raisons d'hygiène et de santé et sécurité.

[121] L'OIIAQ indique que les ongles doivent être courts, propres et sans vernis, pour la même raison.

[122] Le CHRDL, pour sa part, ne traite pas de la question des ongles.

[123] Enfin, le code d'éthique des élèves permettait lui aussi le vernis transparent. La preuve a cependant démontré que le code d'éthique a par la suite été modifié suite à l'intervention d'un enseignant. Désormais, aucun vernis n'est toléré.

[124] Je note qu'à cet égard, le règlement est plus permissif que les recommandations des ordres professionnels. Aucune explication n'a été fournie quant à cette incohérence. De fait, il a été admis que le règlement devrait suivre les recommandations.

Bijoux

[125] Le règlement prévoit qu'en tout temps, les bijoux corporels, anneaux et pendentifs doivent être sobres, solidement fixés et couverts, le cas échéant.

[126] Par contre, en classe pratique, aucune bague ni aucun bijoux aux bras ou aux mains ne peuvent être portés.

[127] Il est reconnu que le droit à l'image fait partie de la vie privée et est protégé par la Charte⁴⁸. L'arbitre Jean-Pierre Lussier estime, pour sa part, que « *Le droit à l'image englobe l'apparence personnelle. (...) il inclut les aspects ornementaux, les bijoux par exemple, qui sont considérés par plusieurs personnes comme faisant partie de leur identité.*⁴⁹ »

[128] Pour l'arbitre, l'interdiction générale de porter tous bijoux porte non seulement atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'expression mais également, ne passe pas le test de l'article 9.1 de la Charte compte tenu du fait que l'interdiction est générale. Dans cette affaire, il estimait que l'objectif de santé et sécurité poursuivi par l'employeur ne serait pas atteint avec une telle prohibition générale, sans égard au type de bijoux et au fait qu'elle s'appliquait à tous les employés⁵⁰.

[129] Dans une autre affaire⁵¹, le tribunal arbitral décidait que l'interdiction de porter un bijou, discret en l'espèce, ne rencontrait pas l'objectif de l'employeur, soit celui que les enseignants soient un exemple pour les élèves. La preuve n'avait démontré aucun problème de discipline dans cette école. L'arbitre a conclu que les enseignants sont capables de faire appliquer le code vestimentaire relatif au port de l'uniforme aux élèves sans toutefois devoir eux-mêmes porter l'uniforme. Le tribunal décidait qu'il n'était pas nécessaire d'appliquer intégralement aux enseignants le code de vie des élèves.

[130] En l'instance, la preuve démontre que la restriction imposée est large et générale et imprécise. En effet, que doit-on entendre par sobre ? Encore une fois, cette restriction relève plus d'une question de goût que d'une question pédagogique et compte tenu de l'atteinte qu'elle porte à la liberté d'expression elle ne rencontre aucun des critères retenus par la jurisprudence et pouvant justifier une telle atteinte.

[131] Quant à l'interdiction de porter certains bijoux en classe pratique, la preuve démontre qu'il n'y a pas de règles claires et constantes et qu'en conséquence, l'employeur est plus exigeant que le milieu de travail.

[132] En effet, le CHRDL interdit seulement le port de la bague. Quant à l'OIIQ, elle recommande de ne pas porter de bague, ni de bracelet pour des raisons d'hygiène et de santé sécurité. Quant aux autres bijoux, la recommandation est à l'effet que les anneaux, pendentifs et autres bijoux soient solidement fixés s'il y a risque de contact avec une

⁴⁸ Aubry c. Vice-Versa inc.

⁴⁹ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Siemens Canada Ltée*, D.T.E. 2010-645 (T.A.) (arbitre Jean-Pierre Lussier); voir aussi *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Local 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., division Maxi (St-Jérôme)*, [2002] R.J.D.T. 308 (T.A.) (arbitre Jean-Louis Dubé).

⁵⁰ Voir également *Wardair Canada inc. c. Canadian Airline Flight Attendance Association*, [1987] T.A. 581 (arbitre David M. Beatty) et *Thrifty (Canada) Ltd. V. Office and Professional Employees Union, Local 378, 106 L.A.C. (4th) 420* sur la nécessité que la mesure imposée soit justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur.

⁵¹ *L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens du Moyen-Nord catholique et Le Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario*, 6 décembre 2004 (T.A.).

plaie, pour la même raison. Enfin, l'OIIAQ recommande de ne porter ni bague, ni bracelet.

[133] Cette disposition du règlement dépasse donc les exigences des ordres professionnels et du milieu de travail et ne peut donc se justifier d'autant plus qu'il y a d'autres moyens d'enseigner lesdites normes. À tout le moins, pour rencontrer les critères développés par la jurisprudence, son application devrait être restreinte au minimum reconnu dans le milieu et ne pas représenter des effets préjudiciables disproportionnés par rapport aux bénéfices recherchés et à l'égard desquels aucune preuve n'a été faite.

Tenue vestimentaire

[134] Le règlement prévoit qu'en classe pratique, les enseignants doivent porter un uniforme propre (qui comprend le sarrau blanc). Par ailleurs, lors des classes théoriques, et en présence d'élèves, une tenue de ville propre et soignée est de mise, recouverte d'un sarrau blanc fourni par la commission scolaire. Le règlement précise également que la tenue de ville exclut le port de jeans, de minijupes, de pantalons courts (shorts) et de chandails de type camisole.

[135] En matière vestimentaire, il est généralement reconnu que l'employeur peut, pour promouvoir son image, imposer le port d'un uniforme et que l'employé, de par son lien de subordination, s'engage à agir en conformité avec les directives de l'employeur, sans toutefois abdiquer ses droits fondamentaux.

[136] Dans l'affaire Centre hospitalier de Buckingham⁵², l'arbitre, citant une autre cause, s'exprime ainsi en ce qui concerne les exigences qu'un employeur peut avoir en matière de tenue vestimentaire :

« Pareillement, l'employeur peut exiger une tenue propre et convenable, compte tenu de la nature des services qu'il dispense. Il peut aussi requérir le port de certains vêtements ou accessoires destinés à assurer une plus grande hygiène ou la sécurité du personnel. Ce sont là des considérations généralement reconnues par la jurisprudence arbitrale et par les auteurs pour justifier l'intervention patronale dans le champ de l'apparence personnelle d'un employé ; à des raisons de sécurité et d'hygiène, on ajoute habituellement les intérêts légitimes de l'entreprise. »

[137] À cet égard, le procureur syndical précise qu'une exigence liée à la santé et sécurité au travail se justifie plus facilement qu'une question de protection de l'image corporative. Or, en l'espèce, l'employeur soutient que le port de l'uniforme (qui comprend le sarrau blanc) en classe pratique découle de l'objectif pédagogique (exemplarité), alors que celui du port d'un sarrau en classe théorique assurerait également une certaine cohérence avec les normes imposées aux élèves et qui affectent par ricochet « l'image » du Centre. Enfin, l'interdiction du port de jeans, de minijupes, de pantalons courts et de

⁵² *Centre hospitalier de Buckingham et Association des technologistes médicaux du Québec*, T.A. 96A167 (arbitre Joseph E. Roach) 30 juillet 1996.

chandails de type camisole correspond à la tenue que la direction de l'école estime convenable, et ce, à la lumière de « l'image » qu'elle souhaite véhiculer.

[138] La jurisprudence soumise en relation avec le port de l'uniforme nous indique que l'employeur doit démontrer un intérêt important et légitime, appuyé d'une preuve convaincante afin de pouvoir imposer le port d'un uniforme⁵³.

[139] Rappelons la décision dans l'affaire de l'*Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens* à l'effet que les enseignants sont en mesure de faire appliquer le code de vie aux étudiants sans pour autant s'y soumettre eux-mêmes⁵⁴.

[140] Néanmoins, il importe d'analyser les exigences de l'employeur dans le contexte particulier de son entreprise. Rappelons qu'en l'instance, l'employeur est une maison d'enseignement qui dispense des services d'enseignement professionnel dans le secteur de la Santé. En l'occurrence, dans le cas sous étude, il a été démontré que les locaux de l'employeur ont été aménagés en « mini-hôpital » et que des manœuvres sur des cobayes ou des mannequins sont effectuées. La preuve révèle également que l'employeur n'a aménagé aucun endroit où les employés peuvent se changer en cours de journée.

L'uniforme en classe pratique

[141] Au sujet de l'uniforme, l'OIIQ a émis la recommandation suivante :

«(...) Le vêtement porté par l'infirmière est en fait une tenue de travail qui a son importance dans l'amélioration des pratiques d'hygiène et dans les stratégies de lutte contre les infections. Le moment où il est porté, sa confection et son entretien, selon certaines indications précisées en Annexe, peuvent en effet améliorer de façon substantielle l'hygiène des milieux de soins.

(Le port de l'uniforme doit être limité aux heures de travail : c'est une question d'hygiène et d'image professionnelle.)»

[142] Plus loin, le document précise que chaque établissement peut choisir où et quand l'uniforme doit être porté ainsi que la couleur.

[143] Quant à la recommandation de l'OIIAQ, elle prévoit le port de l'uniforme seulement lorsque l'infirmière auxiliaire exerce.

[144] Le CHRDL ne prévoit rien de précis en matière d'uniforme et le code d'éthique des élèves, pour sa part, prévoit le port de l'uniforme en tout temps.

[145] Enfin, le plaignant reconnaît avoir toujours porté l'uniforme en classe pratique (qui comprend le sarrau blanc) et ne conteste pas cette façon de faire. Cette condition

⁵³ *Kitchener-Waterloo Record, a Division of TDNG inc. v. Communications, Energy and paperworkers Union, Local 87M*, 147 L.A.C. (4th) 417 (arbitre J. Rose); *Calgary Co-operative Ltd. V. Union of Calgary Co-op Employees*, 145 L.A.C. (4th) 296; *Sudbury Public Library Board and C.U.P.E., Local 207*, 55 L.A.C. (4th) 219.

⁵⁴ *L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens du Moyen-Nord catholique et Le Conseil scolaire de district catholique du Nouvel-Ontario*, 6 décembre 2004 (T.A.).

d'exercice correspond tout à fait à celle exigée dans le milieu de travail (à l'exception de la section psychiatrique) et que l'employeur souhaite reproduire en classe pratique.

[146] Bien que la connaissance et le respect de règles entourant la tenue vestimentaire ou l'apparence physique dans un milieu de travail ne sont pas tributaires d'une reproduction intégrale en milieu scolaire, peut-on pour autant considérer d'un point de vue pédagogique, l'imposition du port de la tenue vestimentaire dans un environnement voulant reproduire le milieu de travail comme étant illégitime ou disproportionné ? J'estime que non, et ce dans la mesure où la règle est d'application ponctuelle et qu'elle s'inscrive à l'intérieur d'un cadre d'enseignement reproduisant le milieu de travail et qu'elle ne porte atteinte que minimalement au droit protégé par la Charte. Autrement dit, dans un cadre bien délimité (par exemple, dans un local reproduisant le milieu de travail) l'institution d'enseignement peut imposer aux enseignants des règles encadrant la tenue vestimentaire. Ainsi, l'institution assure une certaine cohérence et une telle règle permet d'assurer l'atteinte de l'objectif pédagogique visé par l'acquisition des apprentissages dans un milieu correspondant à la réalité. Toutefois, l'étendue de ces règles devrait être limitée au minimum attendu dans le milieu de travail sinon, leur justification découlerait plus d'une question d'image.

Le sarrau en classe théorique

[147] À prime abord, la preuve soumise par l'employeur n'est pas très convaincante d'autant plus que cette exigence semble essentiellement viser la protection de l'image de l'entreprise et dont la preuve se doit d'être particulièrement rigoureuse. Comme le résume l'auteure Anne Marie Delagrave, plusieurs éléments sont alors pris en compte :

« Plusieurs éléments entrent en compte : la nature de l'entreprise, le poste détenu par le salarié, la présence ou l'absence de relation avec la clientèle, la clientèle visée, etc. La preuve de l'employeur à cet effet se doit d'être convaincante (...)

La preuve est particulièrement importante dans les cas de justification en fonction de l'image de l'entreprise. Il est nécessaire de démontrer que l'apparence des salariés pourrait avoir un effet préjudiciable sur les affaires de l'entreprise ou sa mission fondamentale. En l'absence d'une preuve solide et concrète, les exigences de l'employeur pourraient être jugées déraisonnables. (...)⁵⁵. »

[148] La preuve succincte n'est pas convaincante quant au lien entre le port d'un sarrau par les enseignants en classe et la capacité pour le Centre d'offrir le meilleur enseignement possible.

Port du jeans et du pantalon court (short), minijupe et chandail de type camisole

[149] Cette mesure visant notamment le port du jeans et qui est au cœur du grief fait appel à la notion de « vêtements convenables » et dont l'étendue est comme nous

⁵⁵ Précitée, pages 110 et 113-114

l'enseigne la jurisprudence évolutive. Cette notion varie également selon l'endroit où on se trouve⁵⁶.

[150] Il fut un temps où la jurisprudence statuait que « *le fait de porter ou ne pas porter des jeans* » ne constituait pas une liberté fondamentale⁵⁷. Cependant, la jurisprudence plus récente considère que de dicter à un employé ce qu'il peut porter ou ne peut pas porter porte atteinte à son droit à la vie privée et à sa liberté d'expression⁵⁸.

[151] Ainsi, l'employeur qui veut interdire le port du jeans dans son établissement doit démontrer que le port du jeans ou du short affecte l'image de l'entreprise ou encore que le port du jeans ou du short nuit à l'atteinte de son objectif tel que résumé plus haut.

[152] L'arbitre Diane Fortier⁵⁹, citant une décision d'un tribunal arbitral écrit :

« Le tribunal (...) reconnaît qu'un employeur, en plus d'exiger une tenue propre et soignée, pourrait en certaines circonstances empiéter sur le droit que possède une personne de porter ou pas, selon ses goûts, une moustache, une tonsure, une micro-jupe, des shorts «shorts». Cependant, dans ces cas, l'employeur devrait pouvoir démontrer que de telles exigences sont basées sur des questions de sécurité, d'hygiène, de décence ou de relations avec la clientèle ou d'autres de même nature »

[153] De façon générale, la jurisprudence accepte comme raisonnable l'interdiction faite par l'employeur quant au port du jeans lorsque les activités du salarié font en sorte qu'il soit en contact direct avec la clientèle ou le public⁶⁰. En l'espèce, il est important de retenir que l'employeur est une institution d'enseignement et dont la clientèle est composée essentiellement d'étudiants.

[154] Quant à la minijupe ou au chandail de type camisole, aucune autorité précise sur le sujet n'a été soumise lors de l'audition. Toutefois, cette mesure fait appel à la décence qui s'apprécie en fonction du milieu de travail, en l'occurrence une institution d'enseignement. Il va de soi, qu'une certaine tenue y est attendue (une tenue qui ne distrait pas) et que les camisoles ne sont pas de misent tout comme une jupe très courte. Ainsi, bien que cette norme porte atteinte au droit à la vie privée ou à la liberté d'expression, elle semble correspondre à un objectif important et légitime et les effets préjudiciables apparaissent proportionnels aux effets bénéfiques qu'engendre son application.

⁵⁶ *Association des employés de l'Auberge Gray Rocks c. Auberge Gray Rocks inc.*, D.T.E. 89T-644 (T.A.) (arbitre Richard Guay).

⁵⁷ *Syndicat des employés des hôpitaux de Val-D'or (CSN) et Centre hospitalier de Val-D'or*, 2002A-10 (T.A.) (arbitre Diane Fortier) 9 janvier 2002;

⁵⁸ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, AZ-50288882 (arbitre Diane Fortier) 5 janvier 2005.

⁵⁹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, AZ-50288882 (arbitre Diane Fortier) 5 janvier 2005.

⁶⁰ *Syndicat des employé(es) du marché Maxi Alma (CSN) et Provigo Distribution inc.*, AZ-50221923 (arbitre Gabriel-M. Côté).

[155] Toutefois, tel n'est pas le cas quant au port du jeans qui a toujours été toléré jusqu'à l'arrivée de la nouvelle directrice du Centre et dont le port est généralement reconnu et qui est effectivement largement porté dans le milieu de l'enseignement. Autrement dit, le jeans est généralement reconnu comme étant un vêtement convenable dans les écoles publiques. Ainsi, pour en interdire le port, l'employeur doit justifier que l'objectif poursuivi est important et légitime et que les moyens utilisés pour y parvenir sont proportionnels à l'atteinte de cet objectif. À cet égard, la preuve n'est pas convaincante d'autant plus que le milieu de travail dans lequel les élèves seront appelés à travailler tolère le port de jeans.

[156] En somme, le règlement élaboré par l'employeur comporte plusieurs exigences qui portent atteinte à des droits fondamentaux des enseignants et dont la portée est parfois incohérente et disproportionnée par rapport à l'objectif. Également, ledit règlement impose des contraintes dans la tenue vestimentaire qui ne sont pas considérées comme étant inconvenables dans le milieu de l'enseignement et dont la justification n'est pas convaincante.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

DÉCLARE le règlement invalide ;

RÉSERVE compétence sur les points 4 et 5 du grief.

Me Maureen Flynn, arbitre

Assesneur syndical : M. Éric Michaud

Assesneur patronal : M. Richard Boisclair

Procureur syndical : Me Gaétan Lévesque

Procureur patronal : Me Jean-Claude Girard

Dates d'audiences : Les 13 décembre 2010, 15 avril 2011, 31 octobre 2011
et 18 novembre 2011

Dates de délibéré : Les 22 mai et 4 octobre 2012