

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-5634

Date : 13 AVRIL 2012

DEVANT L'ARBITRE : Me CAROL JOBIN

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4268

- Partie syndicale

Et

CENTRE JEUNESSE DE MONTRÉAL – INSTITUT UNIVERSITAIRE

- Partie patronale

Plaignant : Syndicat

Griefs : no 155-0 et 272-0

Sujet : Politique sur la tenue vestimentaire

SENTENCE ARBITRALE
(Code du travail, L.R.Q., c. C-27, a.100)

I. LE LITIGE

[1] Je suis saisi de deux griefs dont le libellé est similaire contestant une Politique sur la tenue vestimentaire.

[2] Cette Politique a d'abord été adoptée le 12 mai 2008 (S-5). Elle fut contestée par un premier grief syndical no 155-0 du 16 juin 2008 (S-3) soumis en vertu de la convention collective 2006-2010 (S-1). Ce grief se lit comme suit :

Je/Nous le(s) soussigné(es) affirmons que :

Contrairement à la convention collective, aux ententes locales et aux lois, l'employeur a émis la politique numéro MG410-3 sur la tenue vestimentaire.

Je/Nous réclamons :

Le respect de la convention collective, le retrait immédiat de cette politique, aucune action envers les employés ne soit entreprise découlant de cette politique, le rétablissement de tous les droits, bénéfices et privilèges des personnes visées suite à l'application de ces politiques, une compensation monétaire pour tout préjudice fiscal en découlant, le tout avec les intérêts et l'indemnité prévus au Code du travail du Québec.

[3] Ensuite, cette Politique fut reconduite sans modification le 1^{er} février 2011 (S-9).

[4] Le 18 février 2011, une nouvelle convention collective (2010-2015) prenant effet le 13 mars 2011 fut signée (S-2, art. 36.01).

[5] Le 12 décembre 2011, la Politique jusqu'alors en vigueur fut révisée avec quelques modifications (S-6), puis adoptée (S-10). En raison de ces modifications, un deuxième grief syndical no 272-0 du 20 décembre 2011 (S-4) fut déposé. Son libellé est identique au premier grief (S-3) à ces différences près qu'il vise la Politique révisée (S-6) et qu'il se fonde sur la nouvelle convention collective alors en vigueur (S-2).

[6] J'ai été nommé le 16 novembre 2011 pour agir à titre d'arbitre par le ministre du Travail à l'égard du premier grief syndical no 155-0 (S-3). Lors de la tenue d'une

audience le 20 janvier 2012, les parties ont convenu de me saisir du second grief no 272-0 (S-4).

[7] La partie syndicale admet qu'aucune action découlant de la Politique, autant dans sa version originale (S-5) que dans sa nouvelle version (S-6), n'a été entreprise par l'Employeur à l'égard d'un salarié. Elle amende donc ses griefs en retirant les demandes de compensation monétaire.

[8] À l'égard du premier grief (S-3), il est admis que la procédure de grief a été respectée. Toutefois, l'Employeur s'objecte à son arbitrabilité au motif qu'il est devenu purement théorique et académique du fait que la Politique qu'il contestait (S-5) n'est plus en vigueur depuis sa révision le 12 décembre 2011 et qu'il est admis qu'aucune action découlant de cette Politique (S-5) n'a été prise par l'Employeur à l'égard de quelque salarié.

[9] À l'égard du second grief, il est admis que la procédure de grief a été respectée et que l'arbitre est valablement saisi du litige.

[10] La Politique sur la tenue vestimentaire comporte 4 sections. (1) En préambule, elle élabore sur la mission et la philosophie de l'établissement ainsi que sur l'état du droit en matière de tenue vestimentaire en regard de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après, la *Charte* ou la *C.d.l.p.*). (2) Ensuite, le document traite du but et des objectifs de la Politique en précisant ses fondements et les personnes visées. (3) La Politique fait ensuite état des rôles et responsabilités du personnel, des gestionnaires, de la direction des ressources humaines et de la direction des services professionnels et des affaires universitaires. (4) Enfin, la Politique, décrivant ses orientations, prône des normes de décence et de moralité dont découlent des «*balises*» à respecter qui sont énumérées. Ces balises concernent (a) la tenue vestimentaire, (b) les *piercings*, les tatouages et l'apparence personnelle, (c) l'hygiène, la santé et la sécurité et (d) la tenue à maintenir dans le contexte d'une audience devant la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec. En annexe, on retrouve les normes spécifiques

de santé et de sécurité relativement à la tenue vestimentaire et à l'hygiène personnelle dans les locaux des services alimentaires.

[11] Les griefs contestent certains aspects de la Politique en se fondant sur la convention collective et sur la *Charte*. Les dispositions suivantes sont invoquées :

1) Convention collective (S-1 et S-2, textes identiques) :

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

(...)

Discrimination

31.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

2) *Charte des droits et libertés de la personne* :

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.

Il possède également la personnalité juridique.

(...)

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.

(...)

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

(...)

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 viser la portée et en aménager l'exercice.

[12] Pour une meilleure compréhension de la preuve et des argumentations, je reproduis ci-dessous la Politique dans sa version révisée du 12 décembre 2011 (S-6). J'élaborerai plus loin sur les modifications apportées par rapport à sa première version du 12 mai 2008 (S-5), révisée sans modification le 1^{er} février 2011. Je souligne et je numérote les passages contestés. L'identification des passages contestés découle d'échanges entre les parties à l'occasion de demandes de précisions faites par des représentants de l'Employeur (S-7 en liasse). En audience, certaines autres précisions et rectifications furent apportées. Afin d'éviter les répétitions de textes autant que possible, je référerai de temps à autre aux passages contestés en utilisant leur numérotation ajoutée en marge. J'ometts enfin de reproduire la sous-section 4.5 (i.e. tenue vestimentaire «Dans le contexte d'une audience à la Cour du Québec, Chambre de la jeunesse ») ainsi que l'Annexe 1 visant les employés des services alimentaires. Ces passages ne sont pas ici en cause.

[13] La Politique sur la tenue vestimentaire et ses passages contestés se lisent ainsi (S-6) :

1. Préambule

1.1 Notre mission

Notre établissement a des mandats précis à remplir auprès des jeunes en difficulté et leur famille en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents. Il doit aussi respecter des dispositions du Code civil relatives à l'adoption et à la médiation familiale.

Notre établissement se doit :

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

Pour être en mesure d'apporter une solution à ces diverses situations, notre établissement doit d'abord et avant tout soutenir les parents dans leurs responsabilités parentales et les aider dans le développement de leurs capacités. Nous nous appuyons également sur les ressources du milieu (notamment clubs sociaux, ville de Montréal, entreprises privées, paroisses, etc.) et collaborons avec les établissements du réseau de la santé et des services sociaux et les organismes communautaires qui interviennent auprès des jeunes et des familles.

1.2 Notre philosophie

- #1** L'apparence et la tenue vestimentaire doivent refléter l'image professionnelle de l'ensemble des membres oeuvrant au sein de notre établissement et permettre l'exécution des tâches que le personnel sera appelé à exercer. Elles ne doivent pas nuire à la santé et à la sécurité du personnel, ni à celle des usagers.
- #2** L'établissement prône des valeurs de respect, d'équité, de rigueur, de reconnaissance et de dignité. En ce sens, l'image que reflète notre personnel devient un gage d'excellence et d'engagement. Cette image devient essentiellement notre carte de visite et le symbole de respect que nous accordons à nos clients et à leur famille.
- #3** La tenue vestimentaire, le décorum et la sécurité qui en découlent sont l'un des aspects dont le personnel doit tenir compte pour être en cohésion avec les valeurs et la mission de l'établissement. Dans ce contexte, le personnel doit avoir en tout temps une apparence soignée. Cette exigence est encore plus importante pour le personnel oeuvrant auprès de la clientèle et des partenaires, car il contribue ainsi à renforcer la crédibilité et l'image du Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire. Il est également possible que le port d'uniforme soit exigé pour certains employés. Dans ces cas précis, il faut référer aux ententes sur les uniformes convenues avec les instances syndicales.

1.3 L'état du droit

En règle générale, le personnel est libre de se vêtir comme il le souhaite. En effet, en vertu des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, *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.* De plus, l'article 9.1 édicte

que 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.

- # 4** Notre politique sur la tenue vestimentaire est justifiée et constitue une limite raisonnable aux droits et libertés dans le cadre d'une société libre et démocratique. Il ressort de la jurisprudence que la restriction est justifiée le plus souvent lorsque le personnel est en contact avec la clientèle. À cet égard, l'employeur est donc en droit de baliser la tenue vestimentaire de son personnel pourvu que les restrictions aient un lien avec la mission et la fonction occupée au sein de l'établissement.

2. But et objectif

2.1 But de la politique

- # 5** Le but de la présente politique est de doter le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire d'une approche globale en ce qui a trait à la tenue vestimentaire des membres du personnel tout en étant en cohésion avec les valeurs véhiculées par notre établissement au sein de la communauté. Notre personnel doit faire preuve de décorum et appliquer l'ensemble des règles de convenance se rapportant à une tenue vestimentaire adéquate ou à la propreté de sa personne. De plus, la présente politique vise également à assurer, lorsque requis, les normes prévues en santé et sécurité au travail.

2.2 Fondements

Les assises de cette politique trouvent leurs fondements dans les obligations que le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire s'est données :

- . Notre déclaration d'engagement;
- . Notre guide de conduite éthique.

2.3 Personnes visées

Tous les employés, les cadres, les stagiaires, les bénévoles, les contractuels et les chercheurs oeuvrant pour le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.

3. Rôles et responsabilités

3.1 Le personnel

- # 6** . Prend connaissance de la politique, s'assure d'en comprendre le contenu, contribue à faire vivre les principes énoncés et fait le nécessaire pour mettre en pratique les éléments contenus au sein de la présente politique.
- # 7** . Agir comme modèle auprès de ses confrères ou de ses consoeurs.
- # 8** . Se présente au travail vêtu convenablement et propre de sa personne.

- # 9** . Adopte les comportements démontrant une adhésion aux principes énoncés et fait preuve d'ouverture pour répondre aux attentes communiquées en lien avec la présente politique.

3.2 Le gestionnaire

- . Contribue aux activités de sensibilisation, d'information et d'implantation de la présente politique.
- . S'assure, lors de l'accueil d'un membre du personnel dans son service, que les attentes soient communiquées.
- . Exerce les suivis nécessaires en assurant le respect des orientations édictées; effectue, au besoin, les rappels et prend action, lorsque nécessaire, pour corriger les situations non appropriées.

3.3 La direction

Chaque directeur soutient les gestionnaires dans le cadre de l'application de la présente politique.

3.4 La direction des ressources humaines

- . Est responsable de la promotion de la présente politique auprès de l'ensemble du personnel et de ses collaborateurs et réalise, au besoin, une campagne de sensibilisation et de rappel.
- . S'assure, lors du processus d'accueil, que les personnes soient informées du contenu de la présente politique.
- . Conseille et soutient les gestionnaires via le secteur des relations de travail, dans les différentes étapes d'intervention auprès du personnel en cas de non-observation de la présente politique.
- . S'assure que les syndicats et l'association de cadres soient informés de la présente politique.

3.5 La direction des services professionnels et des affaires universitaires

Informe les maisons d'enseignement de la présente politique.

4. Nos orientations

4.1 Décence et moralité :

- # 10** L'importance de la tenue vestimentaire trouve son sens dans la relation avec le client. Le CJM-IU considère que l'apparence et la tenue vestimentaire de l'employé sont un symbole important du respect des clients.

Le principal critère reste l'image des intervenants à l'égard des clients et de leur famille et du message que le CJM-IU veut transmettre.

Les balises qui découlent des normes de «*décence et moralité*» sont liées aux valeurs de l'organisation. Ces énoncés de valeurs constituent des points de repère et donnent un sens à l'importance de l'apparence et de la tenue vestimentaire du personnel.

4.2 La tenue vestimentaire doit respecter les balises suivantes :

- # 11 . L'interdiction de porter des shorts très courts, des maillots de vélo, des camisoles à fines bretelles, des décolletés déplacés, des chandails découvrant le ventre, des vêtements transparents ou moulants au point d'être inappropriés, des habillements démontrant des sous-vêtements apparents, l'appartenance à certains groupes de même que des écrits outranciers sur des vêtements.
- # 12 . Les jeans ou tout autre pantalon en denim sont acceptés pourvu qu'ils donnent une allure soignée;
- # 13 . Les pantalons *jogging* sont autorisés dans le cadre d'activités physiques ou autres activités avec les jeunes. Par contre, ils sont proscrits lors de rencontres, notamment avec des partenaires ou des familles;
 - . Les *leggings* sont autorisés pourvu qu'ils soient portés avec des chandails ou tuniques qui couvrent le ventre et les fesses.
 - . Le vêtement ne doit pas porter des messages violents, sexistes ou racistes;
- # 14 . Le port de la casquette et autres couvre-chefs est interdit à l'intérieur de l'établissement ainsi qu'au tribunal;
- # 15 Les sandales communément appelées «*gouqounes*» sont proscrites.

4.3 Les piercings, les tatouages et l'apparence personnelle devraient respecter les balises suivantes :

- # 16 Les mêmes normes d'hygiène, de sécurité, de décence, de moralité doivent être respectées. Il est vrai que nous ne pouvons ignorer l'évolution et la tolérance sociale sur ces nouveaux aspects, mais il faut le faire avec prudence et être en cohésion avec les valeurs que prône l'établissement.

Dans ce contexte, les balises suivantes doivent être respectées :

- # 17 . Les tatouages sont tolérés et ne doivent pas dévoiler une certaine intimité chez notre personnel (par exemple, un tatouage sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier ne devrait pas être apparent). Ils ne doivent pas non plus faire référence à des groupes criminalisés, ni à des images à caractère sexiste, violentes ou racistes;

- # 18 . Les cheveux doivent être soignés et ne pas être excessivement colorés (on pense notamment à des cheveux colorés en vert ou en bleu). Dans un établissement comme le nôtre, une coupe du type mohawk ou des cheveux rasés avec des inscriptions au derrière de la tête du type FTW sont proscrits;
- # 19 . Les piercings sur la langue et les boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe (stretches) sont proscrits;
- # 20 . La barbe doit être propre et bien taillée.

4.4 Hygiène, santé et sécurité :

Les balises énoncées ci-dessous découlent des normes d'hygiène, de santé et de sécurité. Pour le personnel clinique et paraclinique oeuvrant à l'hébergement, il est important de respecter les normes de sécurité particulières, dont :

- . Il est interdit de porter des sandales sans courroies au talon, mules, sabots, crocs et des sandales communément appelées «gougounes» ainsi que des souliers à talons hauts. Le port desdites chaussures augmente les risques de blessures. Il faut donc porter des chaussures ou des sandales sécuritaires de type Merrell, Columbia, etc. Dans tous les cas, la chaussure portée doit posséder une semelle antidérapante.
- . Les boucles d'oreilles doivent être portées de manière sécuritaire. Les piercings sont permis dans la mesure où ils sont discrets et sécuritaires;
- . Les clés ou crayons accrochés au cou sans attache sécuritaire sont interdits.

II. RÉSUMÉ DE LA PREUVE

L'établissement

[14] Le Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire (ci-après CJM-IU ou l'établissement ou l'Employeur) est un établissement du réseau de la santé et des services sociaux. Son Rapport annuel 2010-2011 décrit comme suit sa mission (E-1, p. 4) :

Au Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire, nous assurons la protection et le bien-être des enfants et des jeunes qui sont victimes de négligence, de maltraitance physique, psychologique ou sexuelle ou qui présentent des troubles graves de comportement. Nous visons aussi à responsabiliser les jeunes qui commettent des délits, dans une perspective de

protection durable de la société. Notre aide s'adresse aux familles francophones et allophones de l'Île de Montréal. À titre d'institut universitaire, nous contribuons au développement et au partage des connaissances, de même qu'à l'amélioration et à l'enrichissement des pratiques cliniques concernant les problématiques vécues par ces enfants, ces jeunes et leur famille.

(...)

Pour assurer pleinement cette mission, nous agissons en étroite collaboration avec de nombreux partenaires, en offrant des services spécialisés visant :

- . La protection, le développement harmonieux et l'intégration sociale des enfants et des jeunes;
- . La réadaptation et la réinsertion des enfants et des jeunes ayant développé des troubles de comportement ou ayant commis des délits;
- . Le soutien et l'accompagnement des parents, notamment des jeunes parents, et le développement des capacités parentales;
- . L'adoption, la recherche d'antécédents et les retrouvailles, la médiation familiale et l'expertise psychosociale.

[15] Les services que l'établissement fournit sont encadrés par les trois lois suivantes qui définissent ses droits et obligations :

- *Loi sur la santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2);
- *Loi sur la protection de la jeunesse* (L.R.Q., c. P-34.1);
- *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (L.C. 2002, ch. 1).

[16] Au 31 mars 2011, le CJM-IU dispensait ses services à 5,974 jeunes (0-18 ans) répartis comme suit : 65% (3,889) dans leur famille et 35% (2,085) en hébergement (i.e. soit en famille d'accueil, soit en unités de réadaptation, foyers de groupe ou ressources intermédiaires) (E-1, p. 7).

[17] L'établissement compte 45 points de service dont 9 bureaux territoriaux et 5 sites d'hébergement (E-1, pp. 7 et 44).

[18] Le CJM-IU, en date du 31 mars 2011, employait, toutes catégories confondues (cadres, employés réguliers et occasionnels) environ 3,170 personnes. Le personnel salarié syndiqué est réparti en 4 unités. Le personnel (a) infirmier, (b) de soutien et paraclinique et (c) professionnel et technique (3 unités) compte environ 2,500 personnes salariées représentées par des syndicats affiliés à la CSN.

[19] La catégorie 3, soit le personnel administratif, compte environ 380 employés qui sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4628 (ci-après le Syndicat) qui est l'auteur des griefs en l'espèce.

L'élaboration et l'application de la Politique

[20] **Madame Géhane Kamel** est coordonnatrice de l'équipe relations de travail – santé et sécurité au travail – conditions de travail de la direction des ressources humaines. Elle est à l'emploi du CJM-IU depuis 1987. Elle a travaillé à titre d'éducatrice durant 17 ans. Elle occupe son poste de coordonnatrice depuis 2007.

[21] Elle déclare que depuis 2004-2005, il y avait des questionnements à chaque année sur la tenue vestimentaire des employés. En 2007, à son arrivée en poste, à la demande du directeur général, elle a ébauché une politique et l'a présentée à l'interne. Elle s'est inspirée de politiques semblables au CHUM et au CUSM. En vertu d'un plan de consultation, elle a soumis une première version (E-2) au Conseil multidisciplinaire, au Conseil consultatif pour les personnels administratifs, à l'ensemble des directions et aux instances syndicales.

[22] De cette consultation, il ressort notamment que le Conseil multidisciplinaire fut d'avis (E-3) qu'en matière de tenue vestimentaire, il fallait distinguer clairement les balises inspirées par des préoccupations de santé, de sécurité et d'hygiène et les balises découlant des valeurs de l'établissement qui ne devraient pas comporter des interdictions explicites compte tenu de la difficulté de définir des normes associées à ces valeurs. On préconisait que l'apparence et la tenue vestimentaire soient plutôt abordées

lors de la supervision de l'employé et ce, en lien avec le contenu du Guide de conduite éthique (E-4).

[23] Quant aux différentes directions, elles ont, le plus souvent, exprimé leur satisfaction du fait que l'on balise la tenue vestimentaire.

[24] Les unités syndicales CSN n'ont formulé aucun commentaire négatif.

[25] Pour sa part, le SCFP, en CRT, a prévenu que si la Politique était adoptée telle quelle, il la contesterait par grief. Sa position était que cette Politique ne devrait s'appliquer qu'aux personnes salariées ayant des contacts avec la clientèle. La partie patronale a soutenu que la Politique s'appliquait à l'ensemble du personnel. Le personnel administratif ne travaille pas en vase clos. Ces employés croisent les enfants dans les locaux et les usagers ne sont pas à même de les distinguer des autres personnels. Ils sont également porteurs de l'image corporative. On a donné l'exemple des réceptionnistes et des technicien-ne-s aux contributions parentales qui rencontrent les parents. De plus, les gens circulent dans ou devant les espaces de bureau. On considère qu'en contexte de réadaptation où l'on exige des enfants une certaine tenue vestimentaire, il est négatif de permettre qu'ils voient des employés qui ne se conforment pas à ces exigences.

[26] Plus tard dans son témoignage, madame Kamel, sur le même thème, ajoutera qu'au quotidien, des enfants croisent des employés de bureau le matin, lors des pauses ou au dîner. Dans les bureaux satellites, c'est le personnel administratif qui conduit le parent à l'intervenant. Les parents se présentent au siège social pour payer leurs contributions. C'est également au siège social que la direction générale a des rencontres avec les partenaires extérieurs que sont les représentants gouvernementaux et universitaires. Au bureau du Directeur de la protection de la jeunesse, il y a une grande circulation de parents et d'enfants. En somme, chaque employé projette l'image de l'établissement aux yeux des enfants, des parents et des gens de la communauté qui fréquentent ses locaux.

[27] Selon madame Kamel, lors de la première année d'application de la Politique, le service des ressources humaines est intervenu à 20 ou 25 reprises dans un rôle conseil ou pour répondre à des questions. Puis les demandes ont décliné. Il y en a eu 8 à 10 en 2011. Elle n'a été témoin d'aucun cas de réaction hostile ou d'incompréhension de la Politique. Son application n'a donné lieu à aucune mesure corrective et à aucun grief.

[28] La révision de décembre 2011 a été précédée de rencontres pour s'assurer d'une application uniforme. Dans cette optique des modifications ont été apportées. On a clairement affirmé que les tatouages étaient tolérés (plutôt que «*peuvent être tolérés*»). On a ajouté l'interdit de certains *piercings* et boucles d'oreilles («*stretches*»). On a également précisé que certaines balises en matière d'hygiène, de santé et de sécurité (S-6, 4.4) ne s'appliquaient qu'au personnel clinique et paraclinique travaillant en hébergement.

[29] Madame Kamel a déclaré qu'après le premier grief syndical, l'Employeur aurait désiré apporter des ajustements à sa Politique ». Mais que cela fut impossible du fait que la position du Syndicat était que l'ensemble de la Politique ne devrait pas s'appliquer à ses membres.

[30] **Monsieur Pierre-Paul Tessier** est technicien en informatique et président de la section syndicale locale depuis 7 ans.

[31] Il déclare que seulement 10% (env. 40 personnes) des salariés de son unité travaillent dans des postes de réceptionniste et de technicien-ne-s aux contributions parentales.

[32] Le Syndicat reproche à la Politique de s'appliquer à toutes les personnes salariées. De plus, on considère que, sous plusieurs aspects, les normes sont imprécises engendrant ainsi une trop large discrétion dans leur interprétation par les chefs de service et une application possiblement non uniforme de l'un à l'autre.

Précisions sur certains éléments

[33] **Madame Kamel** a été questionnée sur divers aspects spécifiques de la Politique.

[34] Au plan général, elle a indiqué que les objectifs de la Politique étaient la santé et la sécurité au travail ainsi que l'image corporative incluant la notion d'exemplarité.

[35] Je ne reviens pas sur l'approche globale voulant que la Politique s'applique à tous les employés. J'ai déjà touché à cet aspect plus haut.

[36] Sur le rôle et les responsabilités du personnel (3.1), elle déclare que le libellé signifie que l'on s'attend à ce que l'employé-e respecte la Politique (items contestés # 6 et 9). Quant à «*agir comme modèle auprès de ses confrères et consoeurs*» (item contesté # 7), cette mention provient de représentations du personnel clinique pour lequel il était important qu'on se le dise entre employés lorsqu'une tenue était inappropriée. En ce qui concerne «*se présente au travail (...) propre de sa personne*» (item contesté # 8), le témoin considère que cette norme est précisée ailleurs sur certains points (ex. *jeans*, barbe, etc.) et que, pour le reste, il s'agit d'une question de bon sens que l'on a pas senti le besoin de préciser. Elle cite un cas où il fut demandé d'user d'un sudorifique.

[37] Au sujet de la tenue vestimentaire (items contestés # 11 à 15), les interdictions se justifient par la promotion de l'image corporative. Les éducateurs-trices interviennent auprès des jeunes sur les mêmes objets (i.e. *shorts* trop courts, camisoles à fines bretelles, etc. pour les adolescentes et habillements démontrant l'appartenance à certains groupes pour les garçons). On rappelle que chaque adulte sert de modèle aux enfants. En contre-interrogatoire, on lui demande où sont les repères en matière de «*shorts très courts*», de « *fines bretelles*», de «*décolletés déplacés*» et «*d'appartenance à certains groupes*» (item contesté # 11). Elle répond que la longueur des *shorts* ne devrait pas rendre mal à l'aise une personne raisonnable ou attirer l'attention et des commentaires. On ne pouvait être plus précis. Les bretelles dites «*spaghetti*» (i.e. qui

font voir le soutien-gorge) sont visées. En matière de décolletés déplacés, elle cite l'exemple d'une réceptionniste dont la position de travail (assise) offre une vue plongeante. Encore ici, on ne préconise pas des mesures chiffrées. Quant à l'appartenance à certains groupes, il s'agit de groupes criminalisés tels que groupes de motards ou gangs de rue. On aurait pu ajouter ces exemples entre parenthèses. Ce n'est pas tout groupe qui est visé. On ne reprocherait pas, par exemple, d'afficher son appartenance à *Green Peace*.

[38] Les *jeans* sont acceptés pourvu qu'ils donnent une allure soignée (item contesté # 12). Cela signifie qu'on interdirait les *jeans* troués.

[39] Les pantalons *joggings* sont autorisés lorsque pertinents à une activité (item contesté # 13). La dernière version de la Politique a été modifiée sur cet aspect. On en a fait un item distinct et ajouté qu'ils sont «*proscrits lors de rencontres, notamment avec des partenaires ou des familles*». On reconnaît ainsi que les *joggings* peuvent être utiles dans certaines activités autres que physiques avec les jeunes.

[40] Le port de la casquette à l'intérieur (item contesté # 14) est prohibé parce qu'il est aussi prohibé pour les jeunes, On a ajouté «*autres couvre-chefs*» pour faire face aux modes évolutives (ex. bérets, foulards de gangs de rue). Cela ne s'appliquerait pas au port d'un hijab.

[41] Les sandales dites «*gougounes*» sont proscrites (item contesté # 15). Cela s'applique aux sandales de plage et non aux sandales de cuir ou aux sandales «*croc*». On montre au témoin une reproduction d'une photo affichée sur le site (portail) de l'établissement où l'on voit une jeune femme portant des sandales de plage qui pourraient être de type «*gougounes*» (S-11). Le témoin reconnaît le fait et indique que cela fut «*échappé*». Des démarches ont été faites auprès du service des communications pour que la photo soit retirée.

[42] Comme pour la tenue vestimentaire, les balises relatives à l'apparence personnelle se justifient également par la promotion de l'image corporative et la notion d'exemplarité.

[43] Sur les tatouages (item contesté # 17), la Politique a été modifiée. L'expression «*peuvent être tolérés en autant qu'ils demeurent discrets*» a été remplacée par «*sont tolérés*» tout en maintenant qu'ils «*ne doivent pas dévoiler une certaine intimité*» c'est-à-dire d'être apparents sur le haut d'un sein ou de l'arc fessier. Il y a également restriction sur le message véhiculé. Il est arrivé que l'on demande l'enlèvement ou la dissimulation d'une croix gammée.

[44] On exige que les cheveux soient soignés et non excessivement colorés (ex. vert ou bleu) (item contesté # 18). Le critère demeure celui de la personne raisonnable. Cette norme se justifie également par l'intérêt des jeunes. Quant à la propreté, on enseigne également l'hygiène aux jeunes. On prohibe la coupe *mohawk* ou rasée de façon à faire voir une inscription du type *FTW* («*Fuck the World*»).

[45] Le *piercing* sur la langue et les boucles à l'intérieur du lobe de l'oreille («*stretches*») sont proscrits (item contesté # 20). Selon le témoin, qui a une expérience d'éducatrice, le *piercing* sur la langue a une connotation sexuelle pour les adolescentes. Par ailleurs les boucles d'oreilles «*stretches*» agrandissent le lobe de l'oreille, Ce sont des sujets sur lesquels les éducatrices travaillent très fort avec les filles parce que ces modes sont perçues comme une forme d'automutilation.

[46] La barbe doit être bien taillée (item contesté # 20). Le témoin indique qu'il ne s'agit pas d'une question de longueur. Il suffit que la barbe soit bien taillée et, cherchant à s'expliquer, elle donne pour exemple celle de l'arbitre (...)

[47] En conclusion, madame Kamel précise qu'il revient au gestionnaire d'appliquer la Politique. S'il y a malaise ou doute, il en réfère aux ressources humaines dont le principe est d'appliquer la Politique de la manière la plus libérale.

III. ARGUMENTATIONS

Sur l'objection

Partie patronale

[48] À l'appui de son objection selon laquelle le premier grief syndical no 155-0 (S-3) devrait être rejeté parce que purement théorique et académique, le procureur expose qu'il est admis que, sous l'empire de la Politique visée (S-5) qui n'est plus en vigueur, personne n'a été lésé. Cette Politique n'étant plus en vigueur, la décision de l'arbitre ne s'appliquera à personne. Il n'y a donc, à l'égard de ce grief, aucun litige actuel.

[49] Le procureur invoque le jugement de la Cour suprême dans l'affaire *Borowski c. Canada (Procureur général)* dont il cite le passage suivant (JE-2, p. 15) :

Si la décision du tribunal ne doit avoir aucun effet pratique sur ces droits, le tribunal refuse de juger l'affaire. Cet élément essentiel doit être présent non seulement quand l'action ou les procédures sont engagées, mais aussi au moment où le tribunal doit rendre une décision. En conséquence, si, après l'introduction de l'action ou des procédures, surviennent des événements qui modifient les rapports des parties entre elles de sorte qu'il ne reste plus de litige actuel qui puisse modifier les droits des parties, la cause est considérée comme théorique.

Partie syndicale

[50] Le procureur expose que le grief S-3 est de nature continue. Il n'est pas de nature théorique puisque la Politique existe toujours. Quant au fait que personne n'ait été lésé, il invoque la doctrine qui reconnaît qu'on n'a pas à attendre que ce soit le cas pour soumettre un grief contestant une politique.

[51] Le second grief syndical a été soumis en raison du fait que la Politique a été modifiée sur certains aspects contestés par le premier grief. Il devenait alors moins évident que le caractère continu du premier grief aurait permis de contester ces modifications.

Sur le fond

Partie syndicale

[52] Après avoir rappelé les dispositions précitées de la convention collective (art. 31.01) et de la *Charte* (art. 1, 3 et 5) qui fondent les griefs syndicaux ainsi que le test applicable en vertu de l'article 9.1 de la *Charte* (à l'appui, JS-6 en annexe), le procureur expose ses arguments.

[53] La Politique contestée se base sur deux objectifs que sont la santé et la sécurité au travail et l'image corporative face à la clientèle. Cette Politique est arbitraire et ses éléments sont basés sur des considérations irrationnelles compte tenu, entre autres, de la mouvance de la mode en matière de vêtements et d'ornements.

[54] La Politique s'applique à tous les salariés peu importe que leurs contacts avec la clientèle soit continus, sporadiques ou inexistants, ce qui est difficilement justifiable.

[55] L'Employeur exerce son droit de gérance (i.e. adoption d'une politique) sans égard à la tolérance sociale en matière d'apparence. Ses balises relativement à la couleur des cheveux et à la barbe portent atteinte à l'intégrité physique de la personne et à sa liberté d'expression.

[56] L'Employeur n'a pas démontré l'importance de son objectif de protection de son image face à la clientèle. Cette dernière n'a pas été consultée (ex. sondage). Il n'y a pas de preuve qu'avant l'adoption de cette Politique, il y ait eu des problèmes vécus mettant en cause l'image de l'établissement en relation avec la clientèle.

[57] L'Employeur n'a pas démontré des effets tangibles sur la clientèle qui rendraient ses normes légitimes et rationnelles (ex. teinture des cheveux, *piercings*, vêtements). La photographie (S-11) sur le portail du CJM-IU faisant voir une jeune femme portant

des sandales (i.e. «gougounes») démontre plutôt que cete restriction n'est pas réellement fondée sur l'image de l'établissement.

[58] Si l'arbitre en venait à la conclusion que l'importance de cet objectif est établie, il n'a pas été démontré que les moyens utilisés sont ceux qui entravent le moins possible les libertés fondamentales affectées. L'Employeur, par exemple, aurait pu restreindre le champ d'application de ses balises «*au personnel clinique et paraclinique oeuvrant à l'hébergement*» comme il l'a fait en matière d'hygiène, santé et sécurité (art. 4.4 de la Politique S-6).

[59] Les restrictions en matière vestimentaire sont formulées en termes larges, ambigus et vagues. L'application de la Politique étant du ressort de chaque gestionnaire, elle variera selon leurs croyances et préjugés. L'interdiction du couvre-chef à l'intérieur risque de porter atteinte à la liberté de religion. Bien que madame Kamel considère que le hijab n'est pas visé, on ne se trouve pas à l'abri d'un jugement erroné de la part d'un gestionnaire.

[60] L'absence de critères précis (i.e. pour les *shorts*, les maillots, bretelles, décolletés, *jeans*, pantalons de *jogging*, couvre-chef, sandales) augmente le degré de subjectivité.

[61] Il y aussi ambiguïté dans le cas des balises en matière de tatouages et de *piercings*. On ne distingue toujours pas entre le personnel en contact avec la clientèle et celui qui ne l'est pas. «*Dévoiler l'intimité*» (i.e. tatouages) fait appel au jugement discrétionnaire du chef de service. Si le *piercing* sur la langue a une connotation sexuelle, que dire d'un piercing sur la lèvre? Un anneau dans le lobe de l'oreille («*stretch*») signifierait une automutilation. Que dire s'il se trouve sur l'oreille, ailleurs que dans le lobe? Il s'agit là de préjugés et le danger d'arbitraire est grand.

[62] Enfin, la Politique rend l'employé responsable de l'image du CJM-IU (art. 3.1, items contestés # 6 à 9). On lui demande d'agir comme modèle. Il s'agit d'une pression

comportant une obligation de dénonciation, créant un climat malsain et une atmosphère de délation.

[63] À l'appui, le procureur dépose des autorités soutenant diverses propositions. Les critères doivent tendre à l'objectivité et leur application doit être uniforme (JS-1). Le droit à la vie privée est défini largement et il est considéré comme atteint lorsque l'on prohibe des couleurs de teinture de cheveux ou un *piercing* dans le sourcil (JS-2). Il a été décidé que l'imposition d'une longueur de cheveux et la prohibition du port de la barbe portent atteinte au droit à la vie privée et à la liberté d'expression (JS-3). L'employeur doit prouver que les normes d'apparence se justifient au plan du bon fonctionnement de l'entreprise (JS-2 et JS-3). L'interdiction du port de *jeans* constitue une atteinte à la vie privée. Elle peut se justifier dans la mesure où il y a contact avec la clientèle ou le public mais elle ne le peut dans le cas contraire (JS-4). Porter un tatouage est protégé par le droit à la vie privée et par la liberté d'expression. Obliger à les dissimuler constitue une atteinte à ces libertés. L'associer à la délinquance sans tenir compte du message qu'il transmet tient du préjugé et ne satisfait pas au critère de l'atteinte minimale (JS-5).

[64] En conclusion, le procureur demande l'annulation de la Politique en ce qui concerne l'unité du personnel administratif qu'il représente.

Partie patronale

[65] Lorsqu'il s'agit de décider du bien-fondé d'une politique, en l'absence de mesure disciplinaire, les conditions à examiner sont (1) la compatibilité de cette politique avec la convention collective et (2) sa non-déraisonnabilité (à l'appui, JE-1).

[66] En vertu de ses droits de gérance (art. 2 de la convention collective), l'Employeur est en droit d'adopter une politique sur la tenue vestimentaire.

[67] Les objectifs de cette Politique découlent des trois lois qui encadrent les activités de l'établissement et qui établissent sa mission et ses droits et obligations. On cite à cet

égard certains articles de la *Loi sur la santé et les services sociaux* (art. 1 à 3, lignes directrices), de la *Loi sur la protection de la jeunesse* (art. 2.3 et 2.4) et de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (art. 3 et 83). Les objectifs découlent également du Guide de conduite éthique (E-4) et de la Déclaration de principe (E-5) que s'est donné l'établissement en lien avec ses obligations statutaires.

[68] Le procureur résume ainsi ces objectifs : (1) projeter une image professionnelle en cohésion avec les valeurs et la mission de l'établissement; (2) prévenir les fautes vestimentaires des employés; (3) s'assurer d'une cohérence entre l'image projetée et les enseignements dispensés à la clientèle; (4) respecter les obligations légales de l'établissement; (5) assurer la santé et la sécurité. Il s'agit d'objectifs légitimes et qui se situent à l'intérieur du champ d'activités et des pouvoirs de l'établissement.

[69] Il n'y a aucune preuve qui ait été apportée relativement au caractère discriminatoire ou abusif de la Politique. Il est admis qu'aucune personne salariée n'a été lésée. Il n'y a pas davantage de preuve que le contenu de la Politique soit déraisonnable. La Politique est neutre en ce qu'elle s'applique à tous les employés.

[70] La partie syndicale invoque des libertés fondamentales. Elle n'a apporté aucune preuve qu'il y ait eu atteinte ou violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale. Cette preuve est exigée (à l'appui, JE-5 et JS-6) à moins qu'à leur face même les dispositions contestées soient irrationnelles, disproportionnées, abusives ou exclusives, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le témoignage de monsieur Tessier fait état d'un questionnement et non d'une violation. Aucun employé n'est venu dire que la Politique porte atteinte à sa liberté d'expression, de religion ou à son droit à la vie privée.

[71] Si l'arbitre en venait à la conclusion qu'il y a eu atteinte, on plaide subsidiairement que le test de l'article 9.1 *C.d.l.p.* est ici satisfait.

[72] Sur l'état du droit, la partie patronale dépose des autorités où des griefs sont rejetés qui contestaient l'interdiction du port de *jeans* (JE-3, JE-4 et JE-6), des

restrictions en matière de chevelure, de barbe et de moustaches (JE-5), de port de boucles d'oreilles par des hommes et de bijoux par des femmes (JE-5) et d'imposition du port de la chemise et de la cravate (JE-7).

[73] Le procureur examine ensuite certaines dispositions de la Politique. Je reproduis ci-après un extrait de ses notes déposées en audience à ce sujet :

Les articles 1.2, 1.3, 2.1, 3.1 et 4.1 de la Politique : Le but de la tenue vestimentaire est tout à fait légitime quant à l'objectif de préserver une image positive du CJM. Le fait que l'Employeur est un fournisseur d'un service public et un institut universitaire, la préservation de l'image de l'établissement est un motif valable pour réglementer l'apparence physique des salariés. Compte tenu des obligations statutaires imposées au CJM par les lois précitées, il relève du droit de gérance de l'organisation d'adopter une Politique et d'en déterminer sa portée dans la mesure où celle-ci n'est pas discriminatoire.

Les motifs de contestation sont totalement frivoles. Par exemple, le Syndicat conteste que l'Employeur, qui est un organisme public et un institut universitaire, exige que ses salariés soient propres de leur personne et adhèrent aux valeurs du CJM (article 3.1)! Pire, le Syndicat conteste la philosophie du CJM que «*l'apparence et la tenue vestimentaire doivent refléter l'image professionnelle*» de l'établissement (article 1.2).

Il n'y a aucun motif sérieux en droit invoqué par le Syndicat permettant de remettre en cause ces articles.

L'article 4.2 de la Politique : Le CJM établit une liste précise des vêtements prohibés. Par ailleurs, la jurisprudence est d'avis qu'une politique trop large et évasive contrevient aux droits et libertés. Toutefois, une politique restreignant précisément certaines pièces de vêtement respecte les limites invoquées par la jurisprudence. En l'espèce, le tout est très bien défini.

Doit-on comprendre du grief que le Syndicat cautionne que des salariés travaillant dans un centre jeunesse et institut universitaire soient au travail avec «*des décolletés déplacés, des chandails dits bedaine*», etc.? Le présent tribunal ne peut avaliser cette position en faits et en droit.

Le CJM n'impose aucune tenue vestimentaire. L'objectif est simplement d'éviter les écarts flagrants de conduite.

L'article 4.3 de la Politique : La Politique autorise les tatouages en prohibant toutefois de les montrer sur les parties plus intimes. Il va de soi qu'il serait illogique qu'un employé d'un CJM expose une partie de son intimité en dévoilant un tatouage à des endroits à connotation sexuelle. L'objectif de préserver une bonne image serait compromis ainsi que les obligations statutaires. Les balises

retenues par le CJM respectent en tout point les enseignements de la jurisprudence et de la Cour d'appel dans la décision récente *Syndicat des travailleuses des Centres de la petite enfance du Saguenay c. Girard*, 2011 QCCA 1620 (C.A.).

Le volet sur les cheveux est tout aussi libéral. La Politique demande tout simplement à ce que les cheveux soient soignés et pas excessivement colorés. De plus, le port de cheveux style mohawk ou avec des inscriptions viendrait aussi ternir l'image du CJM et violer ses obligations statutaires qui visent la réhabilitation et la réinsertion d'enfants vulnérables.

Le CJM accepte aussi le port de la barbe en autant qu'elle soit bien taillée et propre. La Politique ne prohibe pas le port de la barbe. Il est légitime et non déraisonnable de croire que les employés doivent porter la barbe de façon convenable afin de préserver l'image du CJM.

Rappelons que l'obligation première d'un salarié est de fournir une prestation de travail. L'article 2085 du *Code civil du Québec* se lit comme suit :

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

[74] Au sujet du fait que la Politique s'applique à tous les employés, on rappelle le témoignage de madame Kamel déclarant que tout le personnel a des contacts directs ou indirects avec la clientèle et qu'il est nécessaire qu'il y ait cohérence avec les interdits vestimentaires ou autres s'adressant aux jeunes. À cet égard, on s'étonne que le Syndicat demande l'annulation complète de la Politique alors que monsieur Tessier a reconnu que 10% de ses membres ont des contacts directs avec la clientèle.

[75] Enfin, on soutient que la partie syndicale confond la légitimité et l'application de la Politique. La question est de savoir si la Politique est valable et non pas celle de savoir si son application sera erronée ce qui pourra être examiné à l'occasion d'un grief contestant une mesure disciplinaire.

Réplique syndicale

[76] Sur l'apparente contradiction entre la demande d'annulation complète de la Politique et le fait que 10% des employés représentés par le Syndicat ont des contacts

directs avec la clientèle, le procureur réfère à la jurisprudence (JE-8) qui retient qu'une politique peut être annulée parce que trop large, ce qui correspond à la position syndicale en l'espèce.

IV. ANALYSE ET DÉCISION

A) Sur l'objection

[77] L'Employeur s'objecte à l'arbitrabilité du premier grief syndical (no 155-0 du 11 juin 2008, S-3) et il en demande le rejet au motif qu'il est devenu purement théorique et académique. Il le serait devenu du fait que la Politique qu'il vise (i.e. S-5 adoptée le 12 mai 2008 puis révisée sans modification le 1^{er} février 2011) a été révisée avec modifications le 12 décembre 2011 (S-6). On souligne qu'il est admis que la Politique visée par le grief 155-0 n'a lésé aucun salarié. Il ne resterait donc plus de litige actuel pour le grief 155-0 qui puisse modifier les droits des parties. Tout le débat ne découlerait désormais que du second grief, no 272-0 (S-4) du 20 décembre 2011 que les parties ont accepté de joindre à mon mandat initial qui ne portait que sur le grief 155-0.

[78] En droit, l'Employeur invoque l'arrêt *Borowski c. Canada (Procureur général)* de la Cour suprême rendu en 1989 (JE-2 en annexe). Selon ce jugement, s'il survient des événements qui modifient les rapports entre les parties de sorte qu'au moment de rendre jugement, il ne reste pas de litige actuel et que la décision n'aura aucun effet pratique sur les droits des parties, le tribunal refusera de juger l'affaire.

[79] Dans l'affaire *Borowski*, la Cour était appelée à juger de la validité de certaines dispositions du *Code criminel* relatives à l'avortement en regard de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il m'apparaît approprié de souligner qu'en semblable matière et s'agissant de la Cour suprême, la transposition de l'analyse du caractère théorique d'un débat au domaine de l'arbitrage de grief peut s'avérer problématique ou périlleuse. Dans l'application de la doctrine du caractère théorique d'un pourvoi («*mootness*»), la Cour suprême bénéficie d'un pouvoir discrétionnaire et s'appuie sur

les lignes directrices (politiques et pratiques) qu'elle se donne. Il n'est pas évident que l'arbitre de grief puisse en faire autant.

[80] La doctrine du caractère théorique d'un litige est néanmoins reconnue en arbitrage de grief. Brown & Beatty (*Canadian Labour Arbitration*, 3rd ed.) résumant ainsi l'état du droit arbitral (mes soulignements) :

2:3240 Mootness and prematurity

In general, there must be a real difference between the parties before an arbitrator will proceed to determine a matter. Any reluctance to proceed is grounded in the arbitration clause of the collective agreement or in labour relations legislation, which typically require that there be a «difference» to arbitrate. As well, it is reinforced by the nature of adjudication itself, namely, that the power being exercised is to resolve existing disputes, as opposed to providing a jurisdiction to «make law» at large. But since the parties to a collective bargaining relationship have a continual course of dealings with each other, most of the reasons which theoretically underlie the doctrine of mootness are weakened or do not exist, and it may be appropriate to retain jurisdiction to deal with a grievance notwithstanding that in the particular circumstances the award may have no immediate consequences for either party. Indeed, even where in a specific instance there can be no practical effect from the award, there may well still remain a difference between the parties. Furthermore, there are unlikely to be difficulties arising from an absence of adversarial presentation. Finally, adjudication as to the construction of an agreement may complement collective bargaining and not be seen as usurpation of some inappropriate power to make law.

However, notwithstanding that arbitrators have recognized that a collective agreement may provide for «*policy grievances*», and that declaratory relief is generally regarded as a separate and distinct remedy, arbitrators may rule a matter to be inarbitrable and decline jurisdiction to hear it, where the issue is premature in the sense that a difference has not yet crystallized, or where the difference has disappeared either because it has been settled or the requested relief was conceded, or because the grievance in question has otherwise become moot, or where they are of the opinion that no useful purpose could be served, or it might indeed be harmful.

[81] Pour déterminer si le grief no 155-0 a un caractère purement théorique, il ne m'apparaît pas pertinent de tenir compte du fait qu'aucune personne salariée n'a subi des mesures concrètes découlant de l'application de la Politique. Nous sommes en présence d'un grief de principe («*policy grievance*»). Il est reconnu – et non contesté en

l'espèce – qu'il n'est pas nécessaire que des mesures disciplinaires aient été imposées pour que le litige existe et soit arbitral.

[82] L'effet pratique de ce grief est la mise en cause de la validité de la Politique. La question fondamentale qu'il faut se poser à l'égard du grief est celle de savoir si le litige qu'il véhicule existe toujours ou s'il a cessé d'être. Cela tient donc primordialement à l'existence de l'objet du litige, à savoir à l'existence de la Politique.

[83] La Politique fut adoptée à l'origine le 12 mai 2008 (S-5). Le grief no 155-0 (S-3) fut soumis le 11 juin 2008. Il est de nature continue. Selon les précisions fournies (rencontres et S-7), on sait que la Politique est contestée à l'égard d'une vingtaine d'aspects. Le 1^{er} février 2011, la Politique fut révisée. Le procès-verbal du comité de direction établit que «*Les politiques adoptées par l'établissement doivent être revues aux trois ans*» (S-9). La révision s'est faite dans cette optique et le résultat fut qu'il n'y eut pas de modification. Le grief no 155-0 ayant un caractère continu, il n'est aucunement devenu théorique en raison de cette révision. Le litige est demeuré le même.

[84] Puis, le 12 décembre 2011, la Politique fut l'objet d'une nouvelle révision, avec des modifications cette fois (S-6). Le syndicat a alors soumis le second grief no 272-0 le 20 décembre 2011 (S-4) dont le libellé est en tout point semblable au premier grief à cette exception que l'objet visé est précisément la Politique du 12 décembre 2011 (S-6).

[85] On peut comprendre que le Syndicat ait voulu, par ce nouveau grief, se prémunir contre toute prétention voulant que son grief original ne lui permettrait pas de contester les modifications apportées par la révision du 12 décembre 2011 de la Politique.

[86] Toutefois, l'objet du premier grief, à savoir la Politique adoptée le 12 mai 2008 (S-5) n'est plus le même (i.e. S-6) dans le cas du second.

[87] La révision du 12 décembre 2011 n'est pas le résultat de la politique de révision triennale. La révision du 12 décembre 2011 donne lieu à l'adoption de la Politique S-6

(S-10) et, techniquement, cette nouvelle adoption rend caduque la précédente Politique (S-5).

[88] Ainsi, au moment de l'arbitrage, la Politique originale (S-5) n'existe plus. Elle a été remplacée par celle du 12 décembre 2011.

[89] La caducité de la Politique originale (S-5) rend-elle le grief original (S-3) théorique?

[90] Dans mon analyse, je tiens compte du fait que les aspects contestés des deux Politiques sont, en très grande majorité, les mêmes. La preuve et l'argumentation syndicales n'ont aucunement mis en évidence ou traité des aspects contestés de la version originale de la Politique (S-5) qui différeraient de la version du 12 décembre 2011 (S-6). Au contraire, on a actualisé la contestation en se concentrant exclusivement sur la version du 12 décembre 2011.

[91] Ceci m'amène à appliquer l'un des critères que retiennent Brown & Beatty (passage précité) dans leur recension de la jurisprudence arbitrale permettant de conclure à l'inarbitrabilité d'un grief. Ce critère est celui de l'absence d'une raison utile (i.e. «*no useful purpose could be served*»).

[92] On aurait tort de voir dans cette conclusion l'énoncé d'un principe général. Le principe, selon les auteurs précités, est plutôt d'écarter l'objection à l'arbitrabilité qui invoque le caractère théorique du grief. C'est en raison d'une analyse circonstanciée que j'en viens à la conclusion d'accueillir ici l'objection. En fait et en droit, la partie syndicale n'en subit aucun préjudice ou inconvénient. Tous les aspects qu'elle conteste dans son premier grief sont couverts par le second sauf dans le cas de l'article 4.4 de la Politique S-6 qui constitue, de l'aveu de la partie syndicale, une amélioration qui aurait dû être appliquée à d'autres aspects contestés.

[93] L'objection est donc accueillie et le grief no 155-0 est rejeté. Toutefois, il demeure au dossier en tant que fait juridique prouvant qu'il y a eu contestation *ab initio* des mêmes éléments que l'on retrouve aux deux versions de la Politique.

B) Sur le fond

[94] Le grief S-4 conteste la validité de la Politique sur la tenue vestimentaire, la considérant comme contraire à la convention collective et aux lois.

[95] Comme on a pu le constater, le litige, si on tente de le cerner à partir du texte de la Politique, porte sur une vingtaine de passages couvrant tantôt des aspects généraux (i.e. «*philosophie*», «*but et objectif*», «*orientations*»), tantôt des aspects relatifs à sa mise en œuvre («*rôles et responsabilités*»), tantôt des aspects spécifiques (i.e. types de vêtements et attributs physiques de l'apparence).

[96] L'approche de la partie syndicale dans l'élaboration de son argumentation pose un certain défi au plan de l'analyse pour fin d'adjudication. En tout respect, elle ne fut pas systématique. On aurait pu exposer ses arguments en retenant comme méthode structurante soit l'ordre du texte de la Politique, soit une thématique des sujets dont elle traite, soit une thématique basée sur divers motifs juridiques spécifiques de contestation. L'exposé fut plutôt éclectique, passant d'un sujet à un autre pour soulever un ou plusieurs motifs de contestation en invoquant, à titre illustratif, certains passages de la Politique. Tous les items contestés ne furent pas traités, certains furent effleurés. Le tout, livré en à peine plus d'une (1) heure et comprenant un exposé général sur le droit applicable (i.e. essentiellement le test de l'article 9.1 de la *Charte*), a culminé par la demande que la Politique soit déclarée totalement invalide et inapplicable à l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation que représente le Syndicat.

[97] Il résulte de cette situation que si le soussigné devait analyser chaque item contesté de la Politique (ou en dénombre 20 qui dans certains cas, par exemple les divers vêtements, se subdivisent en de nombreux sous-items) en fonction de tous les

motifs soulevés ici et là dans l'argumentation, l'analyse prendrait des proportions gigantesques et amènerait l'arbitre à se prononcer sur des aspects dont il n'est pas certain qu'ils soient véritablement contestés pour tel ou tel motif.

[98] Par ailleurs, il serait inéquitable de prendre le plaidoyer syndical au pied de la lettre en limitant sa contestation à des items spécifiques qui ont été soulevés à titre d'exemples.

[99] Il y a donc lieu de resserrer l'identification des questions auxquelles la présente décision doit répondre.

[100] Posons tout d'abord que, dans le présent dossier, nous sommes en présence d'un grief de principe contestant la validité d'une politique adoptée unilatéralement par un employeur au nom de l'exercice de ses droits de direction. Il convient d'appliquer ici les paramètres élaborés par l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans la décision *Shell Canada Ltée* (JE-1). J'en retiens les deux premiers où l'arbitre s'exprime ainsi :

[44] Le premier paramètre vise les conditions de validité d'une politique. Et, à ce sujet, la décision arbitrale la plus souvent citée est connue sous le nom de KVP. Elle énonce que, pour qu'une politique unilatéralement imposée par l'Employeur soit valide, elle doit satisfaire à six préalables. Elle doit être compatible avec la convention collective; elle ne doit pas être déraisonnable; elle doit être claire et non équivoque; elle doit être portée à l'attention des salariés avant de la leur appliquer; les salariés doivent être avisés qu'une contravention peut entraîner une mesure disciplinaire; et elle doit être appliquée de façon constante.

[45] Lorsqu'il s'agit de décider non pas du bien-fondé d'une mesure disciplinaire, mais uniquement de la validité *ab initio* d'une politique, seules les deux premières conditions énoncées par l'arbitre Robinson dans KVP sont pertinentes, c'est-à-dire la compatibilité avec la convention collective et la non-déraisonnabilité.

[46] J'ajouterai pour ma part que la compatibilité de la politique doit exister non seulement par rapport à la convention collective, mais également avec la loi. Dans le cas qui nous concerne, il m'apparaît évident que si la politique de Shell n'est pas compatible avec la Charte des droits et libertés de la personne (ci-après appelée la Charte), elle ne pourra être validée.

[47] La seconde assise est celle que j'appellerai le test de l'arrêt Goodyear. La Cour d'appel du Québec a conclu qu'une politique prévoyant des tests de dépistage d'alcool et de drogues doit franchir le test de l'article 9.1 de la Charte.

Lorsqu'un droit garanti par la Charte est limité, celui qui est à la source de cette limitation doit pouvoir prouver qu'il poursuit un objectif légitime et important, que la limitation est rationnellement liée à cet objectif et que l'atteinte au droit protégé par la Charte est minimale.

[101] Dans cette affaire, l'objet de la contestation était une politique de dépistage d'alcool et de drogues. La question de savoir si une telle politique constitue une atteinte au droit à la vie privée ne portait pas à controverse. Dans le présent dossier, compte tenu de la multiplicité des aspects contestés de la Politique sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique, il y aura lieu de se questionner sur l'existence d'une atteinte à un droit fondamental. Les paramètres exposés par l'arbitre Lussier demeurent néanmoins applicables en l'espèce, avec les adaptations nécessaires.

[102] Ceci étant posé, j'estime que l'argumentation syndicale soulève essentiellement deux motifs juridiques de contestation de la validité de la Politique : (1) l'exercice vicié des droits de direction (i.e. déraisonnabilité, arbitraire, irrationalité, ambiguïté, abus, etc.) et (2) l'atteinte injustifiée à des droits et libertés fondamentaux (i.e. art. 1, 3 et 5 de la *Charte* en fonction du test de son article 9.1). Ces deux motifs sont couverts par le grief.

[103] J'estime nécessaire de scinder l'analyse de ces deux motifs. Il est en effet possible qu'un aspect de la Politique constitue, indépendamment de la problématique de la *Charte*, un exercice abusif des droits de direction et qu'il soit invalidé pour ce seul motif.

[104] En l'espèce, sous le thème de l'exercice vicié ou non des droits de direction, sans égard à la *Charte*, je retiens pour fins d'analyse, les arguments suivants de la partie syndicale :

- a. L'application de la Politique au personnel administratif est déraisonnable;
- b. Rendre les employés responsables de l'image de l'établissement et exiger qu'ils agissent entre eux comme modèles est abusif;

c. La Politique est déraisonnable et/ou abusive en ce qu'elle permet une application discrétionnaire, subjective et/ou non uniforme en raison notamment de formulations vagues, ambiguës ou trop larges.

[105] Sous le thème de l'illégalité, c'est-à-dire de l'éventuelle atteinte à des droits et libertés fondamentaux, j'examinerai les diverses restrictions spécifiques contestées qu'énonce la Politique en matière de tenue vestimentaire et d'apparence physique. L'examen des restrictions spécifiques donnera lieu à un retour sur le droit applicable et à l'examen de représentations des procureurs relativement aux preuves requises.

1) L'exercice des droits de direction

[106] En principe, et cela n'est pas contesté, l'Employeur, dans l'exercice de ses droits de direction a le pouvoir d'adopter, à l'égard de ses salariés, des politiques ou règlements nécessaires à la saine administration de son entreprise. En l'espèce, l'article 2 de la convention collective confirme ce pouvoir sous réserve qu'il soit exercé de façon compatible avec cette dernière. La convention collective ne limite pas le droit de direction d'adopter une politique en matière de tenue vestimentaire ou d'apparence physique (hormis la problématique d'une violation de la *Charte*, question qui sera examinée plus loin et distinctement de l'exercice normal des droits de direction).

[107] Comme le rapportent les avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au sujet des exigences des employeurs et des établissements de service sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle (voir JS-6 en annexe), il existe un corpus en jurisprudence arbitrale du travail établissant qu'un règlement d'entreprise en semblable matière doit être justifié et raisonnable. Dans cette optique, les exigences sont justifiées lorsqu'elles visent la protection de la santé et de la sécurité des employés ou du public et/ou les intérêts légitimes de l'entreprise, ce qui comprend celui de projeter une image vis-à-vis du public (parfois nommé «*image corporative*»).

[108] Il est en preuve que la Politique a été adoptée et rendue applicable à l'ensemble des personnels et intervenants externes (ex. stagiaires) en fonction des objectifs suivants : (1) projeter une image de professionnalisme en cohésion avec les valeurs véhiculées et la mission de l'établissement; (2) prévenir les fautes vestimentaires; (3) s'assurer que la clientèle vulnérable ne se retrouve pas dans une position où les enseignements de l'institution seraient contredits par l'image véhiculée par ses propres employés; (4) respecter les obligations statutaires de l'établissement et (5), à l'égard de certaines dispositions précises, assurer la santé et la sécurité des employés.

[109] Ces objectifs correspondent à certains énoncés de portée générale de la Politique. C'est le cas à ses articles 1.1 («*Notre mission*»), 1.2 («*Notre philosophie*»; items contestés #1, 2 et 3), 2.1 («*But de la politique*», item contesté # 5), 4.1 («*Nos orientations*», «*Décence et moralité*», items contestés # 10 et 16).

[110] La preuve a démontré que la Politique fut adoptée dans la poursuite de ces objectifs. Notamment, je retiens qu'il y avait des questionnements récurrents au sujet de la tenue vestimentaire. Madame Kamel a aussi donné des exemples où l'on a dû intervenir. Bref, il ne m'apparaît pas douteux que cette Politique répondait à un besoin.

[111] En somme, l'Employeur a prouvé qu'il poursuivait les objectifs ci-haut énoncés. Compte tenu du statut et des obligations statutaires d'un Centre jeunesse, de sa mission, de la nature de ses activités et des caractéristiques de la clientèle desservie, ces objectifs sont légitimes et en lien avec son champ d'activités.

[112] Vu sous l'angle des relations de travail, l'adoption de la Politique constitue un exercice normal des droits de direction qui, sous réserve de sa contestation en vertu de la *Charte*, ne contredit pas ou n'est pas incompatible avec la convention collective.

[113] Cet exercice est ici contesté au motif de sa non-raisonnabilité sous trois aspects.

a. L'applicabilité à tous les salariés

[114] La Politique pose clairement qu'elle est applicable à l'ensemble des personnels oeuvrant au sein de l'établissement (art. 1.2, 2.1, 3.1).

[115] La preuve a démontré que les salariés ici représentés par le Syndicat sont au nombre d'environ 380 (sur plus de 3,000) dont environ 40 ont des contacts directs (réceptionnistes, techniciens-ne-s aux contributions parentales) avec la clientèle (enfants, parents, visiteurs institutionnels).

[116] Selon le témoignage de madame Kamel, la Politique fut rendue applicable à l'ensemble des employés parce que toutes les catégories de personnel travaillent dans tous les établissements. Le personnel administratif est autant porteur de l'image du personnel en général que toute autre catégorie de personnel. Outre les personnes salariées qui ont des contacts directs avec la clientèle, les autres membres du personnel administratif circulent au quotidien (pause, repas, déplacements pour les besoins du service) en présence des enfants. Ces derniers doivent également, dans le cadre de leur réadaptation, observer des exigences de tenue vestimentaire et d'apparence physique. On veut éviter qu'un membre du personnel incarne un contre-exemple par rapport à ces exigences. De plus, la clientèle et les visiteurs ont à passer par ou devant les bureaux administratifs non fermés. Enfin, pour les parents et visiteurs (partenaires ou autres), qui ont à se présenter au siège social ou au bureau du Protecteur de la jeunesse (où se rendent également des jeunes), tout employé du Centre jeunesse représente l'institution.

[117] La question est donc de savoir si l'Employeur exerce son droit de direction de façon déraisonnable en rendant sa Politique applicable à l'ensemble de ses personnels incluant le personnel administratif.

[118] Je relève incidemment que la partie syndicale réclame la non-application de l'ensemble de la Politique à l'égard de la totalité du personnel qu'il représente et ce,

alors qu'il admet qu'environ 10% de membres de ce personnel ont des contacts directs et réguliers avec la clientèle. Cela m'apparaît contradictoire et difficilement admissible.

[119] Toutefois, ce n'est pas la tâche des employés du personnel administratif qui est ici véritablement en cause mais plutôt l'existence d'un contact visuel entre usagers (enfants, parents) et personnes externes d'une part et le personnel d'autre part. La Politique, en effet, vise essentiellement l'apparence (tenue vestimentaire et apparence physique) de l'employé.

[120] La preuve, non contredite, démontre que ces contacts visuels sont une réalité quotidienne dans les différents points de service. Ils se produisent au travail, autant à l'occasion des activités de travail qu'à l'occasion d'activités plus personnelles (pauses, repas, etc.). La preuve également non contredite établit que le contact visuel ne permet pas de différencier les catégories de personnel. Pour l'enfant en particulier, tout membre du personnel représente «*l'adulte*» et, jusqu'à un certain point, une référence ayant valeur d'exemple. Pour les adultes (parents ou visiteurs externes), tout employé, peu importe sa fonction, représente l'établissement.

[121] Cet état de fait, mis en relation avec la vocation éducative de l'établissement, m'apparaît justifier que la Politique (sans égard à ce stade à la validité de ses éléments de contenu) s'applique à l'ensemble des personnels. À tout le moins, on ne peut qualifier de déraisonnable une telle approche globale.

[122] En théorie, on pourrait soutenir que la Politique devrait s'appliquer de façon différenciée chez les membres du personnel administratif selon le degré de contact visuel qui peut exister avec la clientèle. En pratique cependant, une telle approche apparaît hautement problématique. Le contact visuel, dans certains cas, peut être régulier et continu, ce qui constitue un cas de figure simple. Mais, le contact visuel peut aussi être régulier-sporadique, occasionnel, exceptionnel, inexistant mais néanmoins soumis à des aléas ou à des concours de circonstances. L'opérationnalité d'une

différenciation tenant compte de ces variations et de son contrôle par une surveillance m'apparaît illusoire ou impraticable sans de lourds inconvénients insurmontables.

[123] D'ailleurs, ce n'est pas cette voie qu'emprunte la partie syndicale. Tout en citant avec approbation l'article 4.4 de la Politique qui n'applique qu'au personnel clinique et paraclinique oeuvrant à l'hébergement certaines normes d'hygiène, de santé et de sécurité, la partie syndicale ne réclame pas une application différenciée de la Politique pour le personnel administratif. Elle réclame plutôt l'inapplicabilité totale de la Politique à ce personnel.

[124] J'en viens donc à la conclusion qu'il n'a pas été démontré de façon prépondérante que, dans le contexte ci-haut décrit, il était déraisonnable de rendre la Politique applicable à l'ensemble des personnels.

b. Les rôles et responsabilités du personnel

[125] À son article 3.1, la Politique énonce entre autres que l'employé doit (1) contribuer «à faire vivre les principes énoncés et fait (faire) le nécessaire pour en mettre en pratique les éléments»; (2) «agir comme modèle auprès de ses confrères ou de ses consoeurs»; et (3) «adopter un comportement démontrant une adhésion aux principes énoncés et faire preuve d'ouverture pour répondre aux attentes communiquées» (items contestés # 6, 7 et 9).

[126] Tous ces éléments sont contestés. Ils sont vus comme exerçant une pression induue. En particulier, l'exigence d'agir comme un modèle auprès de ses collègues de travail est dépeinte comme créant une obligation de dénonciation et entraînant un climat malsain.

[127] À l'examen des passages contestés, au-delà de la phraséologie, deux éléments ressortent : (1) l'obligation de se conformer à la Politique et (2) l'exigence d'agir comme modèle.

[128] Il est de l'essence du contrat individuel de travail de créer pour le salarié une obligation de se conformer aux directives de l'employeur dans le cadre de l'exécution de sa prestation de travail. Cela comprend l'obligation de se conformer aux règlements adoptés par l'employeur dans l'exercice légitime de son pouvoir de direction et de contrôle. La convention collective ne modifie pas cette situation juridique. Le contrat de travail comporte également pour le salarié une obligation de loyauté qui se traduit par une obligation de coopérer (voir *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville*, JE-7, para. [132]).

[129] Il m'apparaît que, dans un langage qui lui est propre, la Politique exprime exactement ces obligations lorsqu'elle prévoit que l'on doit «*contribuer à faire vivre les principes énoncés*», que l'on doit «*faire le nécessaire pour mettre en pratique les éléments*» de la Politique ou encore, que l'on doit «*adopter des comportements démontrant une adhésion aux principes énoncés*» et «*faire preuve d'ouverture pour répondre aux attentes communiquées*». Il n'y a là rien d'abusif ou de déraisonnable.

[130] Est-il par ailleurs déraisonnable ou abusif d'exiger que les salariés agissent entre eux comme des modèles les uns par rapport aux autres (item contesté #7)? Le Syndicat y voit non seulement une pression indue mais une obligation de délation. J'estime que cette dernière prétention n'est aucunement supportée par le texte de la Politique.

[131] Toutefois, je considère que l'exigence d'agir comme modèle auprès de ses collègues dépasse largement les notions d'obéissance, d'adhésion et de loyauté qui sont les normes de référence en la matière. Être ou agir comme un modèle exprime un idéal et un surpassement par rapport à ces normes. En en faisant une exigence, on pourrait à la rigueur s'autoriser de son non respect pour exercer un pouvoir disciplinaire. Cette exigence m'apparaît nettement exagérée, abusive et déraisonnable. Pour ces motifs, j'en viens donc à la conclusion que ce passage de la Politique doit être invalidé.

c. Les formulations ambiguës et l'application discrétionnaire

[132] La partie syndicale reproche à la Politique d'user de termes larges, ambigus ou vagues qui paverait la voie à une application discrétionnaire de la Politique par les gestionnaires, selon leurs croyances et préjugés. On ne serait pas à l'abri de jugements erronés et il y aurait risque d'une application variable donc non uniforme d'un gestionnaire à l'autre.

[133] On donne comme exemples de termes larges, ambigus ou vagues les passages suivants : «*être propre de sa personne*» (art. 3.1), «*shorts très courts*», « *fines bretelles*», «*décolletés déplacés*», *jeans* donnant «*une allure soignée*»; pantalons *jogging* proscrits lors de rencontres «*notamment avec des partenaires ou des familles*» «*autres couvre-chefs*», «*sandalettes communément appelées gougounes*» (art. 4.2), tatouages ne devant pas «*dévoiler une certaine intimité*» (art. 4.3).

[134] En premier lieu, notons que la plupart des exigences vestimentaires ou d'apparence physique ci-dessus évoquées seront examinées lorsqu'il sera question plus bas de l'atteinte à des droits et libertés fondamentaux. Ce que la partie syndicale conteste ici, c'est, indépendamment de la conformité à la *Charte*, la formulation de certaines exigences et la trop large discrétion que cette formulation accorderait au gestionnaire dans l'application de la Politique avec les risques d'erreur de jugement inhérents. On fait un lien entre le libellé et le risque d'application erronée ou abusive.

[135] L'exercice d'analyse auquel on nous convie risquerait d'être long et hautement spéculatif parce qu'il nous demanderait d'évaluer chaque exemple en fonction d'un danger hypothétique de dérive ou d'exagération de la part d'un gestionnaire parmi d'autres. Je ne crois pas que cet exercice soit utile compte tenu de la nature du grief.

[136] À cet égard, je m'appuie sur l'extrait précité de la décision arbitrale *Shell Canada Ltée* (JE-1, paras 44 et 45). L'arbitre Lussier, rendant compte des six conditions de la décision *KVP*, conclut que, dans le cas où il s'agit uniquement de décider de la validité *ab initio* d'une politique (c'est le cas ici), seules les deux conditions suivantes sont

examinées : la compatibilité avec la convention collective et la non-déraisonnabilité. L'arbitre appuie son affirmation sur les décisions arbitrales *Re Thibodeau Finch Express inc.*, (1987) 31 L.A.C. (3 rd) 191 (Brent, arb.) et *Conseil canadien des Teamsters c. Purolator*, D.T.E. 99T-208, p. 5 (C. H. Foisy, arb.). Parmi les conditions de la décision *KVP* qui se trouvent exclues de l'analyse de validité *ab initio* d'une politique figurent (a) «elle (la politique) doit être claire et non équivoque» et (b) «elle doit être appliquée de façon constante».

[137] Ces conditions exclues correspondent aux prétentions syndicales. On reproche à la Politique certaines expressions manquant de clarté ou équivoques et le danger d'une application discrétionnaire, erratique ou inconstante d'un gestionnaire à l'autre.

[138] Il m'apparaît que ces considérations sont non pertinentes à l'analyse de la validité de la Politique. C'est à l'occasion de cas d'espèce qu'en défense, et dans un contexte précis, on pourra soulever le caractère équivoque d'une exigence ou son application déficiente ou inconstante.

[139] Si on s'en tient à la non-raisonnabilité, j'estime qu'aucun des exemples évoqués par la partie syndicale ne m'apparaît déraisonnable. On peut toujours discuter, dans l'absolu, de l'opportunité de telle ou telle expression. On aurait peut-être pu être plus précis mais la question de savoir si l'idée derrière l'expression serait mieux rendue par une autre formulation relève de l'opinion. Je considère qu'aucune des expressions contestées n'est à sa face même irrationnelle ou qu'elle induise radicalement à porter un jugement arbitraire. Je me permets d'ajouter que la Politique comporte certains antidotes à une application capricieuse ou arbitraire. Le gestionnaire doit effectuer des rappels et ne prend action que lorsque nécessaire et pour corriger les situations inappropriées (art. 3.2). La direction des ressources humaines le conseille et le soutient dans ses interventions (art. 3.4). Enfin, la façon d'appliquer ces exigences relève d'un futur hypothétique qui, éventuellement, sera tributaire d'un ensemble de circonstances que l'on ne peut raisonnablement prédéterminer. Face à des abus ou erreurs de

jugement, le salarié et son Syndicat disposent de recours. En conclusion, je ne retiens pas l'argument syndical.

[140] Au terme de cette partie de mon analyse, je considère comme valides les items contestés #1, 2, 3, 5, 6, 9, 10 et 16 qui affirment en termes généraux le droit légitime de l'Employeur de réglementer la tenue vestimentaire et l'apparence physique des salariés. Ces passages, à leur face même, ne portent pas atteinte à des droits et libertés fondamentaux. Il s'agit d'énoncés de principes fondant l'exercice du droit de direction. Si des atteintes à des droits existent, ce sera à l'égard de mesures spécifiques contenues dans la Politique qui seront analysées dans la deuxième partie de la présente décision.

[141] Par ailleurs, pour les motifs exprimés plus haut, l'item contesté #7 («*agir comme modèle auprès de ses confrères et consoeurs*») est invalidé.

[142] Enfin, parmi les items spécifiques contestés, celui d'être «*propre de sa personne*» (#8) ne l'est qu'au seul motif (i.e. excluant un argument se basant sur la *Charte*) qu'il serait équivoque. J'ai déjà écarté plus haut cet argument. En conséquence, je considère cet item de la Politique comme valide.

2) L'atteinte à un droit protégé par la *Charte*

[143] Sous cette rubrique, les items suivants de la Politique sont contestés :

- l'interdiction du port de *shorts* très courts, maillot de vélo, camisole à fines bretelles, décolletés déplacés, chandail découvrant le ventre («*chandail-bedaine*»), vêtement transparent ou moulant au point d'être inapproprié, habillement démontrant des sous-vêtements apparents, habillement démontrant l'appartenance à certains groupes (item #11);
- la condition (i.e. allure soignée) posée au port de *jeans* ou autres pantalons de denim (item #12);

- l'interdiction du port de pantalons *jogging* lors de rencontres, notamment avec des partenaires ou des familles (item #13);
- l'interdiction du port de la casquette ou autre couvre-chef à l'intérieur de l'établissement et au tribunal (item #14);
- l'interdiction du port de sandales communément appelées «*gougounes*», (item contesté #15);
- l'interdiction de faire voir (ou l'obligation de recouvrir) un tatouage situé à certains endroits du corps, tels que sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier (item #17);
- l'interdiction de cheveux excessivement colorés, notamment en vert ou en bleu, de la coupe «*mohawk*» et des cheveux rasés faisant apparaître des inscriptions au derrière de la tête de type FTW («*Fuck the World*») (item #18);
- l'interdiction de *piercing* sur la langue et des boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe («*stretches*») (item #19);
- les conditions posées au port de la barbe, à savoir «*propre et bien taillée*» (item #20).

[144] Les droits et libertés de la *Charte* invoqués, sont, de façon générale, le droit à l'intégrité physique (art. 1), le droit à la liberté de religion (art. 3), le droit à la liberté d'expression (art. 3) et le droit du respect de la vie privée (art. 5). Comme je l'ai déjà mentionné plus haut, l'argumentation syndicale n'indique pas systématiquement quel(s) droit(s) serai(en)t atteint(s) pour chacun des items contestés. On a affirmé globalement, en introduction au plaidoyer, que la Politique portait atteinte à ces droits et libertés. Puis, au gré de l'argumentation, à l'égard de tel ou tel item, on a soutenu que tel ou tel droit était atteint sans toutefois couvrir tous les aspects contestés. L'argumentation a été complétée par le dépôt d'autorités où il fut décidé que certaines interdictions sur des items vestimentaires, sur des tatouages, sur des *piercings*, sur la couleur des cheveux et sur le port de la barbe ou des cheveux longs violaient certains droits.

[145] Cette approche risque de complexifier l'analyse.

[146] À cela, il faut ajouter l'argument patronal selon lequel la partie syndicale n'aurait apporté aucune preuve d'atteinte ou de violation d'un droit ou d'une liberté fondamentale.

[147] Je ne retiens pas cet argument dans sa portée générale. Nous sommes ici en présence d'un grief de principe qui, tel que mentionné plus haut, conteste *ab initio* la validité d'une politique. Le propre d'un tel grief est sa valeur préventive. Il porte sur des règles qui, en principe, n'ont pas encore reçu application et il recherche une conclusion déclaratoire sur leur validité juridique. La question est de savoir si, à sa face même, telle ou telle disposition de la Politique contrevient à la *Charte*. Autrement dit, dans le cas d'un grief de principe, la Politique est considérée en soi et à l'égard de l'ensemble des salariés plutôt qu'à l'égard de son application dans un cas spécifique (de mesure disciplinaire par exemple) où l'on s'attend à ce qu'un plaignant invoque personnellement des droits protégés. Il y a donc forcément un exercice de projection que l'on doit faire face à un grief de cette nature, ce qui fait qu'on ne peut exiger qu'un ou des salariés viennent dire qu'ils ont la conviction qu'une disposition ou une autre porte atteinte, dans leur cas, à un ou plusieurs droits de la *Charte*.

[148] À cela, j'ajoute que la Politique elle-même admet le potentiel de violation de droits et libertés. Cela apparaît clairement de son article 1.3 (S-6) :

1.3 L'état du droit

En règle générale, le personnel est libre de se vêtir comme il le souhaite. En effet, en vertu des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne, *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*. De plus, l'article 9.1 édicte *que 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*.

Notre politique sur la tenue vestimentaire est justifiée et constitue une limite raisonnable aux droits et libertés dans le cadre d'une société libre et démocratique. Il ressort de la jurisprudence que la restriction est justifiée le plus souvent lorsque le personnel est en contact avec la clientèle. À cet égard, l'employeur est donc en droit de baliser la tenue vestimentaire de son personnel pourvu que les restrictions aient un lien avec la mission et la fonction occupée au sein de l'établissement.

[149] Je reviens aux items contestés de la Politique. J'ai recensé plus haut près d'une vingtaine de pièces vestimentaires et d'aspects d'apparence physique. On invoque par ailleurs quatre droits fondamentaux. S'il fallait examiner chaque aspect sous chaque droit invoqué, l'exercice serait encyclopédique et hors de proportion par rapport au plaidoyer que j'ai entendu et aux autorités que l'on a invoquées.

[150] Tout en convenant que j'ai l'obligation de décider, j'estime que je dois le faire à partir de ce qui est plaidé (argumentation et autorités). Je n'ai pas à présumer que chaque aspect est contesté au nom des quatre droits invoqués. Il y a donc lieu de procéder à un certain élagage. J'utiliserai les droits en cause comme références.

[151] Ainsi, la liberté de religion a été invoquée à l'égard de l'interdiction de porter un couvre-chef lorsqu'on est à l'intérieur de l'établissement ou lors d'une vacation au tribunal. L'argument est que cette interdiction «*risquerait d'affecter la liberté de religion*» et ce, même si madame Kamel a déclaré que cela ne s'appliquait pas au port du hijab. On n'est jamais, selon la partie syndicale, à l'abri d'un jugement erroné. J'estime d'une part, que le risque d'une erreur de jugement ne constitue pas une atteinte à un droit fondamental. D'autre part, je considère que l'état du droit en matière de discrimination et notamment en matière d'accommodement raisonnable relativement à certains attributs vestimentaires ou symboles religieux est assez bien établi pour éviter que l'interdiction ici contestée ne porte atteinte à la liberté de religion. Une politique n'est pas un traité de droit. La Politique se veut conforme à l'état du droit (art. 1.4) et cela comprend implicitement la protection de la liberté de religion ainsi que l'obligation d'accommodement raisonnable, le cas échéant. Je ne retiens donc pas cet argument.

[152] En matière de droit à la vie privée, dans la décision *TUAC, local 500 -et- Maxi & Cie*, l'arbitre Jean-Louis Dubé fait état d'une jurisprudence reflétant une conception large et libérale (JS-2, p. 16-17) :

Dans l'affaire *The Gazette (Division Southern inc.) c. Valiquette*, M. le juge en chef Michaud écrivait ce qui suit :

«Qualifié comme l'un des droits les plus fondamentaux des droits de la personnalité [...] le droit à la vie privée échappe encore à une définition formelle.

Il est possible cependant de relever les composantes du droit au respect de la vie privée lesquelles sont relativement précises. Il s'agit du droit à l'anonymat et à l'intimité ainsi que le droit à l'autonomie dans l'aménagement de sa vie personnelle, familiale ou encore le droit au secret professionnel et à la confidentialité.»

Dans l'important arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Godbout c. Ville de Longueuil*, le juge LaForest, dans cette partie de son jugement qui est partagé par l'ensemble des juges de la Cour, écrit ce qui suit :

«Je partage les vues du juge en chef Michaud, et je conclus, en conséquence, que l'art. 5 de la *Charte* québécoise protège notamment le droit de prendre des décisions fondamentalement personnelles sans influence externe induite. Tout comme j'ai conclu, relativement à la *Charte* canadienne que la sphère d'autonomie protégée par le droit à la liberté garanti par l'art. 7 a une portée étroitement circonscrite, je conclus que la portée des décisions relevant de la sphère d'autonomie protégée par l'art. 5 est pareillement limitée, car seuls les choix de nature fondamentalement privée ou intrinsèquement personnelle bénéficieront d'une protection.»

L'année suivante, la Cour suprême du Canada réitérait les principes dégagés dans l'affaire *Godbout*. Dans la décision *Aubry c. Vice-Versa* rendue en 1998, la Cour confirme qu'elle a donné «une interprétation large [...] à la notion de vie privée» et que :

«[...] la protection accordée à la vie privée vise à garantir une sphère d'autonomie individuelle relativement à l'ensemble des décisions qui se rapportent à «des choix de nature fondamentalement privés ou intrinsèquement personnels».»

On ajoute que «le droit à l'image prend appui sur l'idée d'autonomie individuelle» et que «puisque le droit à l'image fait partie du droit au respect de la vie privée, nous pouvons postuler que toute personne possède sur son image un droit qui est protégé».

Pour ma part, compte tenu de la preuve, je n'ai aucune hésitation à conclure que les deux (2) situations visées par les griefs sont visées par la définition large donnée par la Cour suprême à la notion de vie privée en, ce qu'elles entrent dans la «sphère d'autonomie personnelle» des deux (2) salariées et qu'elles impliquent des décisions «fondamentalement privées ou intrinsèquement personnelles». Les deux (2) salariées agissent ainsi par souci d'esthétique, par goût personnel. Cela

me semble tellement évident que je ne vois pas la nécessité ni même à la limite, la possibilité d'avancer plus d'arguments.

(...)

Comme on le voit, vu l'interprétation large donnée par la Cour suprême du Canada à la notion de vie privée, il n'est pas nécessaire ni utile de se demander, comme certains l'ont déjà fait, *si* un comportement semblable est protégé par le droit à l'intégrité physique et à la liberté prévue à l'article 1 de la *Charte*.

[153] Dans cette affaire, l'arbitre a conclu que le droit à la vie privée incluait le droit de se colorer les cheveux et de porter un bijou facial. L'Employeur n'a pu, selon l'arbitre, réussir le test de l'article 9.1 de la *Charte*.

[154] Même conception large et libérale en matière de liberté d'expression dans la décision *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville*. L'arbitre Claude Fabien y écrit (JE-7) :

[115] La liberté d'expression couvre non seulement l'expression verbale, mais aussi l'expression non verbale. La tenue vestimentaire qu'une personne peut choisir de porter en société ou dans son milieu de travail peut véhiculer des messages. (...)

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

[155] Cependant, si larges et libérales que soient ces conceptions de la liberté d'expression et du droit à la vie privée, il ne manque pas d'autorités qui nous mettent en garde contre le danger de leur banalisation.

[156] En matière de liberté d'expression en relation avec la tenue vestimentaire, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, dans un avis de juin 2005 (JS-6B) revient sur un premier avis de 1993 (JS-6A) et s'adonne à une relecture

de l'arrêt fondateur *Irwin Toy Ltd. c. Québec (Procureur général)* [1989] 1 R.C.S. 927 dans laquelle on peut lire (p. 978) :

«Lorsqu'on allègue la violation de la garantie de la liberté d'expression, la première étape de l'analyse consiste à déterminer si l'activité du demandeur relève du champ des activités protégées par la garantie. Une activité qui (1) ne transmet pas ni ne tente de transmettre une signification et qui est donc expression sans contenu, ou (2) qui transmet une signification par une forme d'expression violente, ne relève pas du champ des activités protégées. Si l'activité fait partie du champ des activités protégées, la deuxième étape de l'analyse consiste à déterminer si l'objet ou l'effet de l'action gouvernementale en cause était de restreindre la liberté d'expression.»

[157] La Commission écrit en 2005 (JS-6B, p.8) :

Une relecture des énoncés de la Cour suprême en matière de liberté d'expression nous amène à être moins affirmatif qu'alors [1993] pour conclure que le seul fait de choisir un type de vêtement, sa couleur, sa forme ou sa taille constitue l'expression d'un message, donc que la tenue vestimentaire comporte nécessairement un contenu expressif. C'est à la personne qui revendique le droit de se vêtir d'une certaine façon d'établir que par ce geste elle manifeste «*ses pensées, ses opinions, ses croyances, en fait, toutes les expressions du cœur ou de l'esprit, aussi impopulaires, déplaisantes ou contestataires soient-elles*». Si le choix vestimentaire ne comporte pas un tel message, il n'entre pas dans le domaine de la liberté d'expression.

[158] Cette nouvelle approche de la Commission rend cependant perplexe en ce sens qu'à la limite, une même exigence d'une politique de portée générale serait une atteinte à sa liberté d'expression pour un salarié et ne le serait pas pour un autre. Cette individualisation s'accorde mal avec le cadre dans lequel nous devons décider de la validité de la Politique. Je n'entends pas l'appliquer, étant en présence d'un grief de principe qui, par sa nature, ne s'y prête pas. Je crois néanmoins que les extraits précités font voir une volonté d'éviter la banalisation de la protection de la liberté d'expression et qu'il peut s'agir d'un motif d'exclusion de certains aspects de la Politique de l'analyse de sa conformité à la *Charte*.

[159] En matière de protection du droit à la vie privée, le même danger de banalisation est souligné avec justesse, selon moi, par l'arbitre Fabien analysant une exigence de port du veston-cravate (JE-7) :

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

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

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

2° 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.

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

[160] Enfin, de façon plus prosaïque, le regretté arbitre Jean-Pierre Tremblay, saisi d'un cas de port d'un collier par un chauffeur d'autobus pour lequel on plaidait le droit à l'intégrité physique, écrit (JS-1, p. 11) :

Le syndicat a revendiqué l'application des droits garantis par la charte des droits et libertés de la personne. De façon plus spécifique, le droit à l'intégrité physique revendiqué par la partie syndicale n'est pas ici en cause, de la même façon que dans l'affaire de la Ville de Saint-Lambert citée par l'employeur, l'arbitre avait considéré qu'un policier qui refusait de porter ses dentiers pouvait difficilement revendiquer un droit à l'emploi sans dents; si l'on poussait l'argument du syndicat un peu plus loin, l'on pourrait même en arriver à réclamer le droit de ne pas se laver sans égard aux considérations associées au travail à effectuer ainsi qu'à l'entourage qui gravite autour d'une telle personne. Ces exemples démontrent l'existence de limites.

[161] Les enseignements de ces diverses autorités m'amènent à déterminer quels droits ou libertés sont en cause par rapport aux divers items contestés de la Politique.

[162] En premier lieu, relativement aux aspects strictement vestimentaires (i.e. items contestés #11 à 15), je fais mienne l'analyse de l'arbitre Fabien dans la décision *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville* (JE-7, précité) qui estime qu'une obligation faite par une politique en cette matière ne constitue pas une atteinte au droit à la vie privée mais plutôt, potentiellement, une atteinte à la liberté d'expression. Aux motifs exprimés dans cette décision, j'ajouterais que la tenue vestimentaire, contrairement à certains attributs physiques plus permanents, est amovible. On peut changer sa tenue vestimentaire une fois le travail terminé. La sphère de la vie personnelle n'a pas une dimension unique. Elle n'est pas la même selon que l'on soit dans son environnement personnel, dans un environnement de travail (où l'on interagit avec d'autres qui ont aussi des droits) ou dans un environnement public. La sphère de la vie personnelle au travail est reconnue par la jurisprudence mais à l'égard d'éléments fondamentalement personnels tels que l'intimité du vestiaire, des douches, des toilettes ou encore la confidentialité des conversations téléphoniques ou des communications avec un service de santé ou un programme d'aide auquel on a recours. Enfin, si besoin est, précisons que les restrictions vestimentaires ne constituent pas, à l'évidence, de virtuelles atteintes à l'intégrité physique. C'est donc sous l'angle de la protection de la liberté d'expression que les aspects vestimentaires de la Politique seront analysés.

[163] En second lieu, m'inspirant des autorités soumises, les restrictions de la Politique en matière de tatouage (#17), de chevelure (#18), de *piercings* (#19) et de barbe (#20) seront analysées par rapport à la problématique d'atteintes possibles à l'intégrité physique, à la liberté d'expression et au droit à la vie privée.

Le test de l'article 9.1 de la Charte

[164] À l'égard de chaque item contesté, la première question qui se posera sera celle de savoir si la restriction imposée porte atteinte à un droit ou à une liberté protégée par la *Charte*.

[165] D'emblée, je souligne que j'éprouve une très profonde réticence à voir une telle atteinte dans certaines restrictions. En matière de tenue vestimentaire notamment, je conçois difficilement que l'expression de goûts personnels par certains types de vêtements constitue un message protégé par la liberté d'expression. Pensons, à titre d'exemple, aux shorts très courts, à une camisole à bretelles-spaghetti ou au port de sandales « gougounes »

[166] Cependant, dans ce domaine, la réserve et la prudence sont de mise, voire de rigueur. L'interprétation large et libérale adoptée par les tribunaux incite à mettre de côté tout ce qui pourrait être suspecté de relever de l'opinion personnelle du décideur ou d'un soi-disant sens commun. Ainsi, on en arrive rapidement à concéder qu'il y a virtuellement atteinte à un droit fondamental et, en conséquence, à appliquer le test de l'article 9.1 de la *Charte*. C'est la voie que j'emprunterai généralement.

[167] Il s'agira donc de déterminer (1) si la restriction portant atteinte se justifie par un ou des objectifs légitimes, sérieux et importants et, dans l'affirmative, (2) si la restriction a un lien rationnel avec ce ou ces objectifs, (3) si l'atteinte est minimale et (4) s'il y a proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et le ou les objectifs poursuivis.

Les objectifs poursuivis

[168] Cette première étape du test porte sur des éléments qui sont les mêmes pour toutes les restrictions contestées et pour tous les droits et libertés en cause. Aussi, afin d'éviter des redites dans chaque restriction à analyser, il m'apparaît approprié d'en

disposer dès maintenant quitte à apporter des précisions particulières dans certains cas.

[169] À l'occasion de mon analyse de la Politique à l'égard de l'exercice des droits de direction, j'ai fait état des cinq (5) objectifs poursuivis par la Politique et j'ai déterminé qu'ils étaient légitimes. La question plus précise qui se pose ici est de savoir si ces objectifs sont sérieux et importants. J'estime que c'est le cas. À cet égard, j'insiste ici sur la mission de l'établissement qui en est une (a) d'aide et de rééducation de jeunes de 0 à 18 ans qui ont été victimes de négligence ou d'abus physiques, psychologiques ou sexuels et (b) de soutien à leurs parents et familles. Cette mission découle des lois. Elle comporte la transmission de valeurs et l'imposition de consignes qui se veulent réhabilitantes. Ces consignes, règles de vie et valeurs ont trait à divers aspects de la vie en société, aux relations interpersonnelles, à l'estime de soi et au respect des autres. Elles touchent, entre autres, à l'intégrité de son corps, à l'hygiène, à l'apparence physique et à la tenue vestimentaire.

[170] Au sujet des objectifs, la partie syndicale a soutenu que la preuve de l'Employeur était lacunaire. On a cité certaines autorités dans lesquelles l'employeur avait, pour justifier certaines restrictions, effectué des sondages auprès de la clientèle ou des études reliant l'apparence à une variation de l'achalandage ou du chiffre d'affaires.

[171] Le contexte est ici tout autre. L'établissement n'évolue pas dans un marché. Il a l'obligation de fournir un service social public. La situation ne se prête pas à un sondage lorsqu'il s'agit de satisfaire des besoins sociaux élémentaires d'une clientèle vulnérable et perturbée.

[172] On a aussi plaidé que l'Employeur n'avait pas fait la preuve de problèmes vécus par l'établissement face à sa clientèle en matière d'image avant l'adoption de sa Politique. Bien que la correction d'une situation puisse être un objectif en soi, il ne m'apparaît pas obligatoire que cet objectif soit présent. Ici la Politique cherche, entre autres, à prévenir des fautes vestimentaires ou d'apparence. Il est en preuve que ce

sujet faisait l'objet d'interrogations avant l'adoption de la Politique et qu'à l'occasion, on avait dû intervenir. Ces facteurs ont justifié que l'on décide de se donner une politique. Cependant, les objectifs de la Politique débordent nettement cet objectif particulier

[173] J'estime donc que la mission telle qu'évoquée plus haut, telle que campée par les trois lois applicables à l'institution et telle qu'expliquée par la documentation mise en preuve et par le témoignage de madame Kamel, suffit à établir que les objectifs poursuivis par la Politique sont sérieux et importants.

Les aspects vestimentaires et la liberté d'expression

[174] M'appuyant sur la jurisprudence, je considère qu'en principe, un code vestimentaire restreint la liberté d'expression d'un employé.

[175] Étant acquis (voir plus haut « Les objectifs poursuivis») que les atteintes en cette matière répondent à des objectifs sérieux et importants, je m'intéresse ici à la question de savoir si les restrictions imposées ont un lien rationnel avec ces objectifs.

[176] L'apparence physique et la tenue vestimentaire du personnel ont valeur d'exemplarité tel que je l'ai relaté dans la première partie de mon analyse. On cherche à éviter des contre-exemples par rapport aux enseignements prodigués à une clientèle de jeunes, vulnérables et souvent influençables. La Politique, en matière vestimentaire, reflète ces enseignements et, en ce sens, le lien rationnel est établi. Les restrictions contenues dans la Politique dans ce domaine (art. 4.2) ont trait à la décence, à la moralité et à des règles usuelles de savoir-vivre. On cherche à éviter des tenues suggestives, négligées, inappropriées tout court ou à certaines activités ou comportant une identification à des groupes ou causes réprouvés. La valeur pédagogique de ces restrictions est rationnellement liée aux objectifs poursuivis.

[177] En matière de degré d'atteinte, il y a lieu de prendre en considération le libellé des items contestés qui est spécifique et qui traduit une volonté de limiter les restrictions.

[178] Ce qui est proscrit, ce ne sont pas les *shorts* mais ceux qui seraient très courts. Ce ne sont pas les camisoles à bretelles mais à fines bretelles («*spaghetti*») laissant voir le soutien-gorge. Ce ne sont pas les décolletés mais ceux qui seraient déplacés. Ce ne sont pas les chandails mais ceux dont la longueur découvrirait le ventre («*chandail-bedaine*»). Ce sont les vêtements transparents ou moulants au point d'être inappropriés auxquels on peut ajouter les maillots de vélo. Ce sont des habillements dont la coupe démontre des sous-vêtements apparents ou qui affichent l'appartenance à des groupes criminalisés ou qui portent des inscriptions outrancières. Les *jeans* sont permis à la condition d'être soignés, c'est-à-dire, par exemple de ne pas être troués. Les pantalons *jogging* sont permis pour les activités avec les jeunes mais ne le sont pas lors de rencontres avec les partenaires ou les familles. La casquette ou autre couvre-chef sont permis mais ils ne doivent pas être portés à l'intérieur de l'établissement ou au tribunal. Enfin, les sandales sont permises sauf les «*gougounes*» (i.e. sandales de plage).

[179] On peut estimer que la façon d'exprimer ces restrictions est discutable. Il y a cependant des limites à la précision souhaitable dans ce domaine. Aurait-on dû exprimer des mesures en centimètres pour les *shorts* ou en millimètres pour les bretelles? Aurait-on dû énumérer toutes les circonstances où des pantalons *jogging* sont inappropriés? Le maillot de vélo est-il considéré comme inapproprié ou comme trop moulant ou les deux à la fois? La Politique exprime des « balises » et cherche à éviter une application tâtilonne ou suscitant des débats byzantins. Ces balises sont suffisamment explicites sans compter que la Politique prévoit qu'elles seront expliquées. On en préconise (témoignage de Mme Kamel) une application libérale en cas de doute.

[180] En somme, les restrictions sont circonscrites. Elles laissent une réelle latitude dans les choix de vêtements. Elles satisfont au critère de l'atteinte minimale.

[181] L'atteinte est mineure et ses effets préjudiciables sont donc moins importants. Lorsqu'on les met en relation avec l'importance des objectifs poursuivis dont j'ai fait état plus haut, force est de conclure que le critère de la proportionnalité est respecté.

[182] Dans la décision *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville* (JE-7), l'arbitre Fabien complète son examen de l'atteinte en vertu de l'article 9.1 de la *Charte* par l'analyse des obligations respectives des parties. Il fait ressortir, avec raison, que certaines des obligations du contrat individuel de travail librement consenti comportent une renonciation totale ou partielle à des droits ou libertés autrement protégées par la *Charte*. Il en est ainsi quant à la liberté d'expression. Il écrit (JE-7) :

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

[183] À ceci, j'ajoute que l'interprétation de la *Charte* doit aussi tenir compte de son préambule qui énonce les fondements des droits et libertés. Outre que l'on affirme que ceux-ci sont destinés à assurer la protection et l'épanouissement de la personne, on peut y lire que «*les droits et libertés de la personne sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général*». Ceci nous rappelle que le droit d'une personne n'est pas absolu et que son exercice s'inscrit dans un espace où interviennent d'autres personnes qui ont également des droits à la protection et à l'épanouissement. Cela comprend les bénéficiaires des services d'un Centre jeunesse et les collègues de travail ainsi que le droit de l'Employeur d'agir et de réglementer en fonction des droits et besoins de ces autres personnes.

[184] Pour tous ces motifs, j'en viens à la conclusion que l'article 4.2 de la Politique en matière de tenue vestimentaire ne constitue pas une atteinte injustifiée à la liberté d'expression des personnes salariées représentées par le Syndicat.

Attributs physiques de l'apparence personnelle

[185] Il s'agit ici d'étudier diverses restrictions contestées de l'article 4.3 de la Politique dont le préambule se lit ainsi (S-6) :

Les mêmes normes d'hygiène, de sécurité, de décence et de moralité doivent être respectées. Il est vrai que nous ne pouvons ignorer l'évolution et la tolérance sociale sur ces nouveaux aspects, mais il faut le faire avec prudence et être en cohérence avec les valeurs que prône l'établissement.

[186] Il est question des tatouages (#17), des cheveux (#18), des piercings (#19) et de la barbe (#20) à l'égard desquels, selon les cas, on peut invoquer le droit à l'intégrité physique, la liberté d'expression et le droit au respect de la vie privée. J'analyserai chaque cas séparément.

[187] Par ailleurs, afin de ne pas allonger indûment la présente décision, je n'entends pas répéter l'analyse que j'ai déjà faite plus haut au sujet de l'application du test de l'article 9.1 de la *Charte* comprenant ses compléments traitant du contrat individuel de travail et le préambule de la *Charte*. Ces éléments, dans leurs aspects de portée générale, valent pour l'analyse des items qui vont suivre. J'apporterai des nuances et des précisions dans certains cas.

Les tatouages (item contesté #17)

[188] La Politique énonce que les tatouages sont tolérés. Toutefois, lorsqu'ils se situent dans certaines zones du corps qualifiées d'intimes (i.e. sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier), ils ne doivent pas être exhibés ou, autrement dit, on doit les couvrir. On précise également – mais cela n'est pas contesté – que les tatouages ne doivent pas non plus faire référence à des groupes criminalisés ou représenter des

images à caractère sexiste, violent ou raciste. Ce qui est donc en cause ici, c'est l'obligation de dissimuler un tatouage lorsqu'il apparaît à certains endroits dits intimes ou à connotation sexuelle du corps.

[189] Cette question (i.e. obligation de couvrir un tatouage) a été traitée dans le jugement *Syndicat des travailleuses des Centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-St-Jean-FSSS-CSN c. Girard* de la Cour supérieure, maintenu par la Cour d'appel du Québec et qui fut ici invoqué par les deux parties. Dans ce jugement, le tribunal a décidé qu'une politique qui prévoyait l'obligation de couvrir tout tatouage constituait une atteinte injustifiée au droit au respect de la vie privée et à la liberté d'expression.

[190] Je prends donc pour acquis que l'obligation faite par la Politique ici porte atteinte à ces droits et libertés.

[191] Toutefois, il convient de noter que ce qui fut décisif dans ce jugement, c'est que la politique contestée obligeait à couvrir tout tatouage, peu importe son contenu (i.e. message) et cela, sans égard à l'endroit du corps où il était apposé. Cette exigence a échoué le test de l'article 9.1 de la *Charte* à toutes ses étapes.

[192] J'en viens à notre cas où ce n'est pas le message qui est en cause mais l'exhibition du tatouage lorsqu'il se trouve à certains endroits du corps, ce qui ne se posait pas dans le cas du jugement de la Cour supérieure.

[193] Dans notre cas, la restriction contestée se fonde essentiellement sur des motifs de décence et d'exemplarité à l'égard des jeunes. Sa rationalité est de ne pas suggérer de se faire tatouer sur le haut d'un sein ou au haut de l'arc fessier et de porter un vêtement qui découvre cette partie du corps afin d'attirer l'attention à la fois sur ce tatouage et cette partie du corps.

[194] J'estime que ce que j'ai retenu pour l'analyse des restrictions en matière de tenue vestimentaire en fonction de la liberté d'expression s'applique ici. Sans me répéter, pour les motifs que j'ai déjà exposés, l'objectif est sérieux et important. La

restriction est rationnellement liée à l'objectif. L'atteinte est minimale en ce que tout tatouage n'est pas interdit et en ce que seulement certaines parties du corps sont visées. Enfin, l'inconvénient de dissimuler n'est pas disproportionné par rapport à l'importance de l'objectif.

Les cheveux (item contesté #18)

[195] La Politique énonce que les cheveux doivent être soignés et ne pas être excessivement colorés (en vert ou en bleu notamment). Elle prohibe la coupe de type *mohawk* ou rasé de façon à reproduire des inscriptions du type *FTW* derrière la tête. Tous ces aspects sont contestés.

[196] Sur la coloration «*excessive*», excentrique ou non traditionnelle des cheveux, on a déposé la décision *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500 -et- Maxi & Cie* (JS-2) où il a été décidé qu'une telle restriction portait atteinte au droit à la vie privée. L'arbitre n'a pas cru utile de se prononcer sur l'atteinte à l'intégrité physique, ni sur l'atteinte à la liberté d'expression quoique, dans ce dernier cas, il se soit dit enclin à considérer qu'il y aurait violation de la *Charte*.

[197] Par ailleurs, aucune des autorités soumises ne traite spécifiquement de certains types de coupe de cheveux. Néanmoins, l'avis de 1995 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (S-6A) recense la jurisprudence (surtout en matière d'interdiction du port de la barbe) et retient que sont en cause autant le droit à l'intégrité physique, que la liberté d'expression et que le droit au respect de la vie privée.

[198] Je considère qu'effectivement ces trois droits et libertés peuvent être considérés comme atteints par les restrictions de la Politique.

[199] En matière de cheveux, la Politique énonce notamment qu'ils doivent être «*soignés*». J'estime qu'il s'agit d'une norme qui participe à la fois de l'hygiène, de l'exemplarité et de l'image. Je ne suis pas convaincu, loin de là, que cette exigence

porte véritablement atteinte à l'intégrité physique, à la liberté d'expression ou au respect de la vie privée. Si on veut le supposer toutefois, il m'apparaît que l'objectif, qui n'a pas à être très important dans le cas d'une atteinte aussi bénigne, est justifié, que l'exigence est reliée à l'objectif, que l'atteinte est minime et qu'il n'y a pas disproportion entre l'inconvénient (s'il en est) et l'objectif.

[200] La coloration excessive des cheveux est plus clairement une atteinte aux droits et libertés en cause. Ici, les valeurs sous-jacentes sont d'une part l'exemplarité à l'égard des jeunes et l'image de sérieux et de professionnalisme que l'établissement veut projeter à l'égard des parents et de ses partenaires. Ces objectifs sont légitimes, sérieux et importants. La restriction y est rationnellement liée. Toute coloration n'est pas interdite, ce qui aurait été nettement déraisonnable. On se limite à des couleurs que l'on pourrait qualifier de fantaisistes et se démarquant du «*naturel*» qui comporte déjà une large gamme de couleurs. En ce sens, l'atteinte me semble limitée. Il en résulte certes un inconvénient mais, compte tenu du milieu et des objectifs poursuivis, le critère de proportionnalité est satisfait.

[201] Mon raisonnement est le même en ce qui concerne la coupe *mohawk*. Il s'agit des mêmes valeurs. La restriction est très spécifique et n'exclut pas une grande variété de coupes. L'atteinte est minimale et le critère de proportionnalité est satisfait.

[202] Quant au rasage faisant apparaître des inscriptions ou signes (on a donné l'exemple d'un doigt d'honneur), il me semble qu'il met principalement en cause la liberté d'expression en ce que la restriction vise essentiellement un message. Sans qu'il soit besoin de s'étendre longuement, constatons que la jurisprudence reconnaît que l'on peut prohiber un dessin jugé socialement inacceptable, offensant, provocateur ou de mauvais goût au nom de la protection de l'enfant à l'égard d'images dégradantes ou perturbantes (voir notamment *Syndicat des travailleuses du C.P.E. du Saguenay-Lac-St-Jean*, JS-8). J'estime donc que cette restriction satisfait au test de l'article 9.1 de la *Charte*.

Les piercings (item contesté #19)

[203] La Politique énonce que «*les piercings sur la langue et les boucles d'oreilles à l'intérieur du lobe (stretchs) sont proscrits*».

[204] Il a déjà été décidé que l'interdiction des *piercings* ou autres bijoux faciaux portait atteinte au droit à la vie privée (voir JS-2 et JS-5). Il ne m'apparaît pas douteux que l'intégrité physique et la liberté d'expression soient également atteints par de telles restrictions.

[205] En plus des valeurs d'hygiène, d'image et d'exemplarité à l'égard des jeunes, madame Kamel a expliqué que le *piercing* sur la langue a une connotation sexuelle pour les adolescentes. Quant aux boucles d'oreilles *stretchs*, elles ont pour effet d'agrandir et de déformer l'oreille. Dans les deux cas, ces restrictions imposées aux jeunes ont pour but, outre l'hygiène et la sécurité, de les prévenir contre des pratiques d'automutilation donc de protéger l'intégrité de leur personne. Madame Kamel a indiqué que l'on «*travaille fort*» sur ces aspects auprès des adolescentes.

[206] Dans ce cas également, je considère que les objectifs sont sérieux et importants et que les restrictions leur sont rationnellement liées. Les restrictions sont soigneusement circonscrites. Reconnaisant le phénomène et la tolérance sociale qui s'est développée, la Politique n'interdit pas tout *piercing* ou bijou facial. L'atteinte est minimisée et le critère de proportionnalité est satisfait.

La barbe (item contesté #20)

[207] La Politique énonce que la barbe doit être propre et bien taillée.

[208] La jurisprudence considère que l'interdiction du port de la barbe porte atteinte à la vie privée et à l'intégrité physique (JS-3). S'inspirant par analogie de certains jugements au sujet de la réglementation de la longueur des cheveux, on pourrait, par

analogie, soutenir que celle de la longueur de la barbe porterait également atteinte aux mêmes droits.

[209] Ce n'est toutefois pas ce qui est en cause ici. On n'interdit pas le port de la barbe. On ne limite pas sa longueur. On exige simplement qu'elle soit «propre et bien taillée». Autrement dit, selon ma compréhension, qu'elle soit soignée ou entretenue.

[210] Il s'agit d'un cas s'apparentant à l'exigence d'avoir des «*cheveux soignés*» dont j'ai traité plus haut. La norme participe de l'hygiène et de l'image de l'établissement que vise à promouvoir la Politique. Il me semble par ailleurs que l'objectif d'exemplarité à l'égard de jeunes de 0 à 18 ans soit moins pertinent. Comme dans le cas des cheveux, j'exprime un fort doute sur la question de savoir si une telle exigence porte véritablement atteinte à l'intégrité physique, à la liberté d'expression ou au droit au respect à la vie privée. Le passage précité de la décision *Société de transport de la ville de Laval* (JS-1) s'interrogeant sur la revendication du «*droit de ne pas se laver*» pourrait s'appliquer ici.

[211] Quoiqu'il en soit, adoptant le même raisonnement que pour les cheveux soignés, je considère que l'exigence est rationnellement liée à l'objectif de l'image énoncé par la Politique qui, dans ce cas aussi, n'a pas à être de grande importance étant donné le caractère élémentaire de l'exigence et le caractère bénin de l'atteinte. Le test de l'article 9.1 de la *Charte* est satisfait.

Conclusion

[212] J'en viens donc à la conclusion que tous les items contestés des articles 4.2 et 4.3 de la Politique passent avec succès le test de l'article 9.1 de la *Charte*. En conséquence, je ne retiens pas la contestation qui est faite de son article 1.3 référant à ce test (item contesté #4). Je considère que l'Employeur est justifié d'énoncer dans la Politique que celle-ci «*est justifiée et constitue une limite raisonnable aux droits et libertés dans le cadre d'une société libre et démocratique*».

V. DISPOSITIF

POUR CES MOTIFS,

LE GRIEF SYNDICAL NO 155-0 EST REJETÉ;

LE GRIEF SYNDICAL NO 272-0 EST PARTIELLEMENT ACCUEILLI;

LE PASSAGE SUIVANT DE L'ARTICLE 3.1 DE LA POLITIQUE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE : «*Agir comme modèle auprès de ses confrères et consoeurs*» EST DÉCLARÉ INVALIDE;

POUR LE RESTE, IL EST DÉCLARÉ QUE LA POLITIQUE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE CONSTITUE UN EXERCICE VALIDE DU DROIT DE DIRECTION ET NE CONSTITUE PAS UNE ATTEINTE INJUSTIFIÉE À LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.

Me Carol Jobin, arbitre

Pour la partie syndicale : M. Carl-Emmanuel Vaillancourt (SCFP)

Pour la partie patronale: Me Rhéaume Perreault (Heenan, Blaikie)

Nomination : par le ministère du Travail, 16 novembre 2010

Date d'audience : Montréal, 20 janvier 2012

ANNEXE : COMPOSITION DU DOSSIER**A) Pièces**

- S-1 Convention collective 2006-2010
- S-2 Convention collective 2010-2015
- S-3 Grief syndical no 155-0 (11-06-08)
- S-4 Grief syndical no 272-0 (20-12-11)
- S-5 CJM-IU, Manuel de gestion, Politique sur la tenue vestimentaire au CJM-IU (12-05-08)
- S-6 CJM-IU, Manuel de gestion, Politique sur la tenue vestimentaire (rév. 12-12-11)
- S-7 en liasse – Échange de correspondance, requête pour précisions
- S-7-1 Lettre de Me Rhéaume Perreault à M. Carl-Émmanuel Vaillancourt (24-11-11)
- S-7-2 Lettre de M. Carl-Émmanuel à Me Rhéaume Perreault (08-12-11)
- S-7-3 Lettre de Me Rhéaume Perreault à M. Carl-Émmanuel Vaillancourt (08-12-11)
- S-7-4 Lettre de M. Carl-Émmanuel à Me Rhéaume Perreault (16-12-11)
- S-7-5 Lettre de Me Rhéaume Perreault à M. Carl-Émmanuel Vaillancourt (20-12-11)
- S-7-6 Lettre de M. Carl-Émmanuel à Me Rhéaume Perreault (21-12-11)
- S-7-7 Lettre de Me Rhéaume Perreault à M. Carl-Émmanuel Vaillancourt (03-01-12)
- S-8 Procès-verbal d'une réunion régulière du Conseil d'administration du Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire, tenue le 12 mai 2008, au siège social situé au 4675 rue Bélanger à Montréal
- S-9 Comité de direction, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire, Procès-verbal de la réunion tenue le 1^{er} février 2011 de 9h. à 12h35, salle Jean-Pierre Sénécal, siège social
- S-10 Extrait du procès-verbal d'une réunion du Conseil d'administration du Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire, tenue le 12 décembre 2011, au siège social situé au 4675, rue Bélanger à Montréal, 2011-12-CAIII (12-12-11)
- S-11 Reproduction d'une illustration et d'un texte apparaissant sur le site du CJM-IU, «*CJM-IU – Ici, je change le monde, contacts*»
- E-1 CJM-IU, La philosophie de gestion des ressources humaines : une vision humaniste; document inséré : CJM-IU, «*Ici, ensemble, pour demain*», Rapport annuel 2010-2011 (2011)
- E-2 CJM-IU, Manuel de gestion, Politique sur la tenue vestimentaire au CJM-IU, document rédigé par Rosanne Charpentier et Géhane Kamel, annoté (05-02-08)
- E-3 Conseil multidisciplinaire du CJM-IU, Avis du conseil multidisciplinaire concernant la «*Politique sur la tenue vestimentaire au CJM-IU*» présenté au directeur général du CJM-IU (26-03-08)
- E-4 CJM-IU, Manuel de gestion, Guide de conduite éthique (rév. 10-12-07)
- E-5 CJM-IU, La reconnaissance au CJM-IU, Déclarations de principes (20-06-05)

B) Témoins

Mme Géhane Kamel, coordonnatrice des ressources humaines, équipe relations de travail, santé et sécurité au travail, conditions de travail

M. Pierre-Paul Tessier, technicien en informatique et président de la section syndicale locale

C) Lois déposées***Partie syndicale***

- Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12

Partie patronale

- Loi sur les services de santé et les services sociaux, L.R.Q., c. S-4.2
- Loi sur la protection de la jeunesse, L.R.Q., c. P-34.1
- Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, L.C. 2001, ch. 1

D) Notes et autorités soumises*Partie syndicale*

- JS-1 *Syndicat des chauffeurs de la société de transport de la ville de Laval (CSN) c. Société de transport de la ville de Laval*, devant l'arbitre Jean-Pierre Tremblay, 1995 CANLII 1541
- JS-2 *Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, local 500 c. Maxi & Cie, Provigo Distribution Inc., Division Maxi (Saint-Jérôme) – et – Maxi & Cie, Provigo Distribution Inc., Division Maxi (Blainville)*, devant l'arbitre Jean-Louis Dubé, 2001, AZ-02141011
- JS-3 *Les Employés du transport local et industries diverses, local 931 c. United Parcel Service Canada*, devant l'arbitre Claude H. Foisy, 2003 CANLII 2812 (et jugement de la Cour supérieure)
- JS-4 *Syndicat des employé(e)s du marché Maxi Alma (CSN) c. Provigo Distribution Inc. (établissement visé : Maxi 8989, 845, du Pont Nord, Alma)*, devant l'arbitre Gabriel M. Côté, 2004, AZ-50221923
- JS-5 *Syndicat des travailleuses des centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-Saint-Jean-FSSS-CSN c. Centre de la petite enfance La Pirouette*, devant l'arbitre Carol Girard, 2007 CANLII 50119 (et jugements de la Cour supérieure et de la Cour d'appel)
- JS-6A *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Les exigences des employeurs et des établissements de service sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle (Cat. 2.113.3.6)*, juin 1993
- JS-6B *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mise à jour, Codes vestimentaires et uniformes dans les écoles publiques (Cat. 2.113-3.24)*, juin 2005

Partie patronale

- Notes et autorités, 11 p. (20-01-12)
- JE-1 *Shell Canada ltée –et- Travailleurs unis du pétrole du Canada, s.l. 121 du SCEP*, AZ-50589632 (J.-P. Lussier, arb.)
- JE-2 *Borowski c. Canada (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 342
- JE-3 *Syndicat des employés d'hôpitaux et Val-d'Or (CSN) –et- Centre hospitalier de Val-d'Or*, AZ-02145000 (D. Fortier, arb.)
- JE-4 *Centre d'accueil Laprairie c. Rousseau (C.S.)*, AZ-84149026
- JE-5 *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Elizabeth (CSN) –et- Hôtel Reine Elizabeth*, AZ-50288882 (D. Fortier, arb.)
- JE-6 *Centre hospitalier de Buckingham –et- Association des technologistes médicaux du Québec*, AZ-96145185 (J.E. Roach, prés.)
- JE-7 *Caisse Desjardins Thérèse-de-Blainville –et- Syndicat des employés professionnels et de bureau, s.l. 575*, AZ-50781446 (C. Fabien, arb.)
- JE-8 *Syndicat des travailleuses des Centres de la petite enfance du Saguenay-Lac-St-Jean-FSSS-CSN c. Girard, (CS)*, 2009 QCCS 2581