

**Union des employés de la restauration, syndicat des métallos, section locale 9400 et Aliments Olympus (Canada) inc. (André Bernard)**

**2015 QCTA 353**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2015-3758

**Date 26 avril 2015**

---

**DEVANT L'ARBITRE HUGUETTE GAGNON**

---

**Union des employés de la restauration, Syndicat des métallos, local 9400**  
Ci-après appelée « le syndicat »

-et-

**Aliments Olympus (Canada) inc.**  
Ci-après appelée « l'employeur »

**Plaignant:** André Bernard

**Grief**      Date:                    18 avril 2012  
                 Nature:                    Avis disciplinaire

**Date d'audience :** 27 janvier 2015

**Date de réception des représentations du procureur de l'employeur:**  
2 et 22 avril 2015

**Date de réception des représentations du procureur syndical:**  
10 avril 2015

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Art. 100 C.tr.)

---

## **LE GRIEF**

[1] Par le présent grief, M. André Bernard, ci-après appelé "le plaignant", allègue que l'employeur a violé la convention collective en lui remettant un avis écrit injustifié, le ou vers le 17 avril 2012.

[2] Le plaignant réclame que l'employeur retire cet avis écrit de son dossier et qu'il respecte la convention collective, le tout sans préjudice à ses droits et privilèges conférés par ladite convention.

## **ADMISSIONS**

[3] Les parties ont admis que j'avais compétence juridictionnelle pour décider du grief et que la procédure de griefs avait été régulièrement suivie.

## **TEXTE DE L'AVIS CONTESTÉ (PIÈCE S-1)**

[4] L'avis contesté est formulé ainsi:

*"Après trois discussions verbales entre M. André Bernard et Nancy Gagné, gérante, dans le but d'expliquer à André qu'il doit dorénavant retirer son piercing au-dessus de l'œil, nous sommes maintenant obligés de faire cette démarche par écrit, étant donné son refus de se plier aux normes. À partir du 17 avril 2012, nous donnons à André une semaine pour retirer son piercing".*

## **RÉSUMÉ DE LA PREUVE TESTIMONIALE <sup>1</sup>**

[5] Le plaignant ainsi que Mme Nancy Gagné, directrice régionale chez l'employeur, ont été entendus comme témoins.

## **Témoignage du plaignant, en preuve patronale et en preuve syndicale**

[6] Le plaignant est au service de l'employeur depuis presque 29 ans <sup>2</sup>, à titre de cuisinier mais il a parfois occupé la fonction de chef de quart. Dans son témoignage, le plaignant a expliqué les tâches qu'il avait à faire, soit comme cuisinier, soit comme chef de

---

<sup>1</sup> La liste des pièces est à l'annexe 1.

<sup>2</sup> Le 29 juin 2015, le plaignant aura 29 ans de service

quart (préparation des aliments, entretien et lavage des équipements, etc.). Je ne reprends pas ici cette partie de son témoignage. En 2012, il était président du syndicat local et, auparavant, il avait été délégué syndical pendant une dizaine d'années.

[7] Le plaignant mentionne qu'il a eu une formation sur l'hygiène et la salubrité à son arrivée chez l'employeur et qu'il n'avait pas alors été question de bijou ou de piercing. Il a lui-même, par la suite, donné des formations à des nouveaux et des anciens employés. Le plaignant précise que des affiches, portant sur la salubrité, la propreté, les cheveux, la barbe, le port de filet, sont présentes sur les lieux du travail mais qu'il n'y a pas d'affiche sur le port de bijoux.

[8] Le plaignant explique qu'il porte des boucles d'oreilles depuis l'âge de 15 ans ("*pour sa personnalité, pour son image*") mais qu'il ne les porte pas pour effectuer son travail, ni les bagues. En 2002, il s'est fait faire un piercing, "*pas plus gros qu'un 10 cents*", en même temps que son fils alors qu'il travaillait au restaurant des Galeries de la Capitale dont Mme Kathia Boucher était la gérante. Le plaignant explique qu'il ne pouvait enlever ce piercing lui-même (Pièce S-9) et que seul un spécialiste pouvait l'enlever avec une paire de pince spéciale. Ce piercing, qui est fixe, ne peut donc tomber à moins qu'il y ait un déchirement de la peau.

[9] Le plaignant indique qu'il a fallu 1 an avant que ce piercing soit remarqué: c'est une caissière, qui trouvait cela beau, qui lui en a alors parlé et, à ce moment-là, Mme Kathia Boucher lui a dit qu'elle trouvait cela beau et elle a ajouté: "*nous autres (les gérants), on n'a pas le droit*".

[10] Le plaignant mentionne que des inspecteurs du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) l'ont vu à chaque année, depuis son entrée en fonction, lors de leur visite annuelle. Ces inspecteurs ne lui ont jamais parlé de son piercing qu'il couvrait avec un diachylon rond (Pièce S-10). Le plaignant dit qu'il a eu plusieurs gérants, environ 9, et que Mme Lise Lapointe, l'une de ses gérantes, avait parlé à un inspecteur du MAPAQ au sujet de son piercing et que l'inspecteur lui avait répondu que le diachylon était plus à risque de tomber que le piercing.

[11] Après la conversation entre l'inspecteur du MAPAQ et Mme Lapointe, le plaignant dit avoir arrêté de porter un diachylon sur "*son*" piercing. Cependant, par la suite, en 2010 croit-il, Mme Gagné lui a demandé de porter un diachylon bleu qui était fourni par l'employeur. Il a porté ce diachylon pendant environ 2 mois mais, après cette période, le plaignant dit avoir utilisé des diachylons ronds qu'il achetait (Pièce S-10), le diachylon bleu étant "*voyable*" et trop large car il couvrait le bord de sa tête.

[12] Le plaignant mentionne que la firme Steritech a commencé à faire les inspections des restaurants aux environs de 2010, environ 2 fois par année. Les inspecteurs de cette firme sont 4 heures dans le restaurant à vérifier les étiquettes (PUJ), la date de préparation des produits, l'équipement, la propreté des équipements et des lieux, les techniques utilisées pour l'huile, etc.. Suite aux inspections, un rapport est remis au gérant du restaurant visité et au directeur régional, les employés étant informés du résultat de la vérification. Lorsqu'il y a des choses à améliorer, les mesures requises sont prises.

[13] Le plaignant a participé, en 2004, 2005, 2006, 2007, 2011 et 2012, à des concours organisés par l'employeur pour les cuisiniers et, à chaque fois, il portait "son" piercing qui était couvert d'un diachylon. Des représentants de l'employeur et du franchiseur<sup>3</sup> étaient présents lors de ces concours, notamment M. Pierre Nadeau, représentant de YUM, le franchiseur, M. Lamoureux, formateur, M. Michel Hamel, directeur régional. Ces personnes ne lui ont pas demandé d'enlever son piercing et, par ailleurs, M. Christian Racine, directeur d'exploitation, et M. Lamoureux, formateur, l'ont vu au travail.

[14] Le plaignant précise que c'est à la fin de l'année 2010 qu'il a rencontré, pour la première fois, un inspecteur de Steritech, au restaurant du 1160, boulevard Hamel. L'inspecteur ne lui a alors pas parlé de son piercing. Le 9 décembre 2011, le plaignant a vu un inspecteur de Steritech alors qu'il faisait un remplacement au restaurant du 1150, boul. Henri Bourassa. L'inspecteur lui a alors demandé: "*tu as été blessé, André*", ce à quoi le plaignant dit avoir répondu négativement. L'inspecteur lui a alors dit: "*tu as un plaster?*", ce à quoi le plaignant dit avoir répondu: "*je dissimule mon piercing (pichou)*". L'inspecteur lui a alors demandé: "*tu avais ton pichou la première fois que je suis passé dans ton restaurant?*", ce à quoi le plaignant dit avoir répondu affirmativement. L'inspecteur est alors allé voir le gérant du restaurant et le directeur et le plaignant mentionne que, par la suite, la gérante lui a dit: "*il va falloir que tu enlèves le piercing; je vais payer pour le faire enlever*". Le plaignant dit avoir refusé d'enlever "son" piercing et il est retourné travailler dans son restaurant habituel (1160, boulevard Hamel). Le 11 décembre 2011, Mme Hélène Guay, qui était alors gérante de ce restaurant, lui a dit qu'elle avait parlé avec l'inspecteur mais qu'elle assumait la perte d'un point ("*c'est rien qu'un point qu'on perd*").

[15] En avril 2012, à 3 reprises, Mme Nancy Gagné, alors gérante du restaurant du 1160, boulevard Hamel, a demandé au plaignant d'enlever le bijou qu'il portait à l'arcade sourcilière, piercing qu'il portait depuis 10 ans sans que l'employeur lui demande de l'enlever. Le plaignant a refusé de l'enlever et, le 17 avril 2012, il a eu l'avis disciplinaire qui est contesté par le grief (Pièce S-1). Après cet avis, le plaignant a enlevé son piercing qu'il a fait changer pour pouvoir l'enlever lui-même car le piercing, qu'il portait depuis 2002, ne pouvait être enlevé que par un spécialiste.

[16] Le plaignant a fait remarquer que, en avril 2012, M. Denis Claveau-Kirouac, assistant-gérant au restaurant du boulevard Hamel, portait un piercing dans le nez. M. Claveau-Kirouac, qui doit préparer de la nourriture, avait ce piercing lors de son entrée en fonction chez l'employeur et il le portait encore après que le plaignant ait eu son avis disciplinaire. En contre-interrogatoire, le plaignant a précisé que M. Claveau-Kirouac rentre "son" anneau dans le nez, ce qui rend l'anneau "*pas visible*".

### ***Témoignage de Mme Nancy Gagné, en preuve patronale***

[17] Dans son témoignage, Mme Gagné a précisé son cheminement de carrière qui a commencé en mars 2000 mais je ne reprends pas ici cette partie de son témoignage. De

---

<sup>3</sup> L'employeur détient une franchise PFK, le franchiseur étant YUM.

2010 à avril 2012, Mme Gagné a travaillé avec le plaignant qui était alors cuisinier ou chef de quart. Le chef de quart est la personne qui est responsable du restaurant quand il n'y a pas de gérant ou d'assistant-gérant sur place.

[18] Mme Gagné mentionne que c'est le franchiseur, YUM, qui a le mandat de faire des inspections. Elle ajoute que, de 2006 à 2012, c'était le directeur régional qui faisait les inspections à tous les 3 mois, ou une personne qui travaillait pour YUM. En 2010, la ferme Steritech a été chargée des enquêtes de salubrité, au rythme de 2 visites par année. Cependant, en 2013, il y a eu 3 visites et, en 2014, 4 visites. Même si Steritech fait des visites dans les restaurants, les directeurs régionaux en font également. Mme Gagné précise que, à titre d'assistante-gérante ou de gérante, elle va dans la cuisine et manipule les aliments et, pour ce faire, elle enlève ses boucles d'oreilles et sa montre.

[19] Mme Gagné mentionne qu'une personne de Steritech lui a dit qu'elle était obligée de noter le piercing du plaignant et que le restaurant allait perdre 1 point. Mme Gagné a expliqué la façon dont le pointage était fait: *"on part de 0 et, à chaque défaillance, on perd 1 point, la limite étant 24; plus de 24, c'est un échec et des avis disciplinaires sont donnés aux cadres et aux employés. Après un échec, une autre visite coûte 500\$ au restaurant et, s'il y a un autre 24, YUM a le droit de fermer le restaurant jusqu'à ce qu'il soit prouvé que tout a été corrigé"*. Mme Gagné mentionne qu'une visite était imminente en avril 2012 et qu'elle a donc donné un avis disciplinaire au plaignant pour le port de "son" piercing.

[20] Mme Gagné mentionne qu'un employeur de Montréal avait eu une amende pour un port de bijou mais elle ne sait pas quel bijou était en cause. Elle ajoute que son supérieur lui a demandé d'aviser le personnel d'enlever les bijoux pour éviter une amende.

[21] Interrogée sur les pièces S-7 et S-8, relatives aux Olympiques PFK, Mme Gagné a reconnu qu'aucun bijou n'était permis au cours de cette compétition et que le piercing n'y était pas mentionné.

## **ARGUMENTATION DE L'EMPLOYEUR**

[22] Le procureur patronal mentionne que le règlement interne (Pièce S-6), qui a été déposé par le syndicat, n'est pas invoqué par l'employeur car il est illégal. Par ailleurs, que l'employeur ait toléré le port de bijou par le plaignant, pendant un bout de temps, cela n'a pas pour effet de rendre ce port légal. D'ailleurs, la tolérance de l'employeur a cessé quand la firme Steritech est entrée dans le dossier pour faire les inspections.

[23] Le procureur de l'employeur reconnaît que c'est une atteinte à la vie privée que de demander d'enlever un piercing mais l'article 9.1 de la Charte des droits et libertés de la personne prévoit que la loi peut fixer la portée des libertés et droits fondamentaux et en aménager l'exercice. Il mentionne que c'est ce que fait la Loi sur les produits alimentaires qui oblige l'employeur, comme restaurateur, d'empêcher que l'exécution des opérations de préparation des aliments, etc., soit susceptible d'affecter la salubrité des produits ou les conditions sanitaires de l'exploitation (article 3.1). De plus, en vertu de l'article 3.3 de ladite loi, l'employeur doit, notamment, s'assurer que les personnes respectent les règles d'hygiène et de salubrité prévues par règlement.

[24] Le procureur patronal prétend que le port d'un bijou, lors de la préparation d'aliments, constitue une infraction à l'article 2.2.3 du Règlement sur les aliments qui se lit ainsi: "*les personnes qui sont en contact avec les produits... ne peuvent porter aucun vernis à ongles, ni montres, bagues, boucles d'oreilles ou autres bijoux*". Selon lui, que le bijou soit à l'oreille, au nez ou au sourcil, cela n'a aucune importance car, pour des raisons d'hygiène, de sécurité, de salubrité, aucun bijou ne doit être porté.

[25] Le plaignant ne pouvait porter un bijou à l'arcade sourcilière pendant qu'il effectuait ses fonctions de cuisinier et l'employeur était fondé de lui imposer un avis disciplinaire pour le port de ce bijou. Le procureur de l'employeur mentionne, par ailleurs, que, si le procureur syndical voulait contester la dérogation à la Charte des droits et libertés des personnes, qui est prévue à la Loi sur les produits alimentaires, un avis devait être donné au procureur général du Québec, ce que le procureur du syndicat n'a pas fait.

[26] Le procureur patronal invoque également des documents publiés par le MAPAQ et, lors de sa plaidoirie, je lui ai fait remarquer que ces documents n'avaient pas été déposés en preuve. Le procureur patronal m'a mentionné qu'il les déposait à titre de texte réglementaire, tout comme la loi et le règlement.

[27] Le procureur de l'employeur a conclu en invoquant de la jurisprudence à l'appui de ses prétentions <sup>4</sup> et en demandant de rejeter le grief.

### **ARGUMENTATION DU SYNDICAT**

[28] Le procureur syndical mentionne que le plaignant est un employé franc et honnête qui a presque 30 ans de service chez l'employeur sans avoir reçu d'avis disciplinaire. Depuis 2002, il portait un piercing (anneau) qui avait été installé de façon permanente, ce qui excluait que l'anneau puisse tomber et, en plus, le plaignant portait un diachylon par-dessus "son" piercing. Il a fait cela au vu et au su de tout le monde; notamment, d'un représentant du franchiseur (YUM), M. Pierre Nadeau, de M. Lamoureux, formateur, de M. Michel Hamel, directeur régional de Québec. Par ailleurs, le plaignant a travaillé sous la supervision de 9 gérants.

[29] Le procureur du syndicat souligne que les inspecteurs de la MAPAQ, qui ont comme mission de faire appliquer la loi et les règlements, n'ont pas fait de rappel à l'ordre au plaignant. C'est en 2012, en raison d'une intervention d'un inspecteur de Steritech, qu'il a été interdit au plaignant de porter "son" piercing. Or, la preuve démontre que l'employeur n'est pas intervenu dans le cas d'un assistant-gérant qui portait, au même moment, un bijou que l'on ne voit pas parce qu'il le rentre dans le nez.

[30] Le piercing est une affaire de vie privée et d'application des articles 3 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne et le procureur du syndicat soutient que l'avis disciplinaire, contesté par le grief, était injustifié. Il conclut en me demandant de statuer que le plaignant peut continuer à porter le piercing, sauf si un inspecteur du MAPAQ lui demande de l'enlever, et il demande d'accueillir le grief.

---

<sup>4</sup> La liste de la jurisprudence invoquée par le procureur patronal est à l'annexe 2.

## **RÉPLIQUE DE L'EMPLOYEUR**

[31] Le procureur patronal réplique que l'obligation de l'employeur, de s'assurer de l'application de la loi, n'est pas effacée parce que les inspecteurs du MAPAQ, qui doivent appliquer la loi, n'ont pas demandé au plaignant d'enlever son piercing. Celui-ci n'a pas de motifs religieux pour ce port et le Règlement sur les aliments ne fait pas de distinction entre un bijou qui est visible et un autre qui ne l'est pas. Le procureur de l'employeur me demande de statuer que la loi et le règlement doivent être respectés et appliqués.

## **REPRÉSENTATIONS DES PROCUREURS DES PARTIES SUR DES SENTENCES ARBITRALES QU'ILS N'AVAIENT PAS INVOQUÉES ET QUE J'AI CONSULTÉES**

[32] Alors que j'étais en délibéré, j'ai consulté des sentences arbitrales <sup>5</sup> qui ne m'avaient pas été soumises par les procureurs des parties. Ces sentences portent sur une politique ou directive d'un employeur sur l'apparence personnelle de la personne salariée (barbe, cheveux, piercing, etc.). Le 20 mars 2015, j'ai mis le dossier hors-délibéré pour donner l'opportunité, aux procureurs des parties, de faire des représentations sur ces sentences.

## **REPRÉSENTATIONS DU PROCUREUR PATRONAL <sup>6</sup>**

[33] Les représentations du procureur de l'employeur, sur les principes qui ressortent des sentences signalées sont, essentiellement, celles qui suivent. L'article 9.1, 1<sup>er</sup> alinéa de la Charte prévoit que les libertés et les droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

<sup>5</sup> Il s'agit des sentences suivantes:

Travailleurs et Travailleuses Unis de l'alimentation et du commerce, local 500 -c.- Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., Sentence arbitrale du 4 décembre 2001 de Me Jean-Louis Dubé, Droit du travail express no 2002-T31.

Les Employés du transport local et industries diverses, local 931 -et- United Parcel Service Canada, Sentence arbitrale du 30 octobre 2003 de Me Claude Foisly, 2003 CanLII 2812 (QC SAT)

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4268 -et- Centre Jeunesse de Montréal – Institut universitaire, Sentence arbitrale du 13 avril 2012 de Me Carol Jobin, 2012 CanLII 99872 (QC SAT)

<sup>6</sup> Autorité invoquée: René Cadieux, Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, articles 9.1, 49 et 52: développements récents, dans: Développements récents en droit administratif (1993), (Service de la formation permanente du Barreau du Québec), Cowansville, Éditions Yvon Blais inc., 1993 (p.1-13)

[34] Cependant, le 2<sup>e</sup> alinéa dudit article prévoit que la loi peut en fixer la portée et en aménager l'exercice. La restriction à un droit fondamental est donc permise si elle se justifie par un ou des objectifs légitimes, sérieux et importants. La restriction doit avoir un lien rationnel avec les objectifs; l'atteinte au droit doit être minimale et il doit y avoir proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et les objectifs poursuivis.

[35] Quant à l'article 2.7 du règlement de l'employeur (Pièce S-5), qui prohibe le port de bijoux sur les bras et les mains lors de la manipulation des aliments, le procureur patronal soutient qu'il ne peut être lu comme autorisant le port de bijoux aux oreilles, au nez, aux lèvres, aux sourcils, etc.. En effet, l'article 2.2.3 du Règlement sur les aliments prohibe tous les bijoux sans spécifier qu'ils sont portés aux mains, aux bras, aux oreilles, au nez, aux lèvres, aux sourcils. Les articles, du règlement de l'employeur et du Règlement sur les aliments, seraient complémentaires, et non pas contradictoires. Quant à l'avis disciplinaire contesté par le grief, il est fondé sur le Règlement des aliments qui est plus prohibitif que le règlement et les pratiques de l'employeur.

### **REPRÉSENTATIONS DU PROCUREUR SYNDICAL**

[36] Le procureur syndical mentionne qu'il est vrai qu'une loi ou un règlement peut venir restreindre la portée de la Charte mais, cependant, selon certains paramètres. Pour que les restrictions soient permises, il faut qu'elles répondent à un objectif légitime et important, qu'elles soient rationnellement liées à cet objectif et qu'elles constituent une atteinte minimale au droit protégé.

[37] Le procureur du syndicat mentionne que, dans le cas sous étude, pour minimiser l'atteinte au droit protégé, la restriction ne s'applique pas à un bijou (piercing) qui est porté par la personne salariée sans qu'il y ait de risques de chute du bijou en question. C'est l'interprétation du règlement, qui a été faite par les inspecteurs du MAPAQ, car ceux-ci n'ont pas interdit au plaignant de porter "son" piercing.

[38] Le procureur syndical prétend qu'il n'y a pas de différence entre la personne salariée qui porte un diachylon pour protéger une blessure et la personne salariée qui porte un diachylon pour annuler la possibilité de chute d'un piercing.

### **RÉPLIQUE DU PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR**

[39] En réplique, le procureur de l'employeur mentionne que l'argument syndical, relatif à la préséance de la Charte sur l'article 2.2.3. 5e du Règlement sur les aliments, ne peut être reçu car l'avis prévu à l'article 95 du Code de procédure civile n'a pas été signifié au Procureur Général du Québec. Quant à la tolérance, même s'il s'agit de celle d'un inspecteur du MAPAQ, elle ne crée ni modifie l'état du droit, l'interdiction du port de bijoux étant totale et sans réserve en vertu du règlement.



## **DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **7.02:**

#### **B)**

Dans tous les cas de congédiements ou de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et ordonner à l'employeur de rembourser au salarié le montant d'argent dont l'a privé son congédiement ou sa mesure disciplinaire.

C) Dans le cas d'un avis écrit ou d'une mesure administrative, incluant le congédiement, l'arbitre doit confirmer ou annuler la décision de l'employeur.

## **DÉCISION ET MOTIFS :**

[40] C'est en avril 2012 que l'employeur a demandé au plaignant d'enlever un bijou (piercing) qu'il portait à l'arcade sourcilière depuis 2002, soit depuis 10 ans. Ce port était à la connaissance des représentants de l'employeur et des personnes qui ont fait l'inspection des restaurants où le plaignant a travaillé, de 2002 à 2012.

[41] Les inspecteurs du Ministère de l'Agriculture, Pêcheries et Alimentation du Québec (MAPAQ) n'ont jamais demandé au plaignant d'enlever le piercing que celui-ci portait à l'arcade sourcilière, piercing qu'il recouvrait d'un diachylon. Le plaignant dit avoir arrêté de mettre un diachylon lorsque Mme Lise Lapointe, gérante, s'est informée de "son" piercing auprès d'un inspecteur du MAPAQ et que celui-ci lui avait répondu que le diachylon était plus à risque de tomber que le piercing. Ultérieurement, un supérieur a demandé au plaignant de recommencer à porter un diachylon sur "son" piercing, ce qu'il a fait.

[42] Le plaignant a participé à des concours organisés par l'employeur pour les cuisiniers. Des représentants de l'employeur, et du franchiseur, étaient présents lors de ces concours et ils n'ont pas demandé au plaignant d'enlever le piercing qu'il portait recouvert d'un diachylon. La grille d'évaluation, pour le concours de 2011, a été déposée (Pièce S-8): il y est indiqué qu'aucun bijou n'est permis (montres, bagues, bracelets) à l'aire de préparation des aliments. Le plaignant n'a perdu aucun point pour le port du piercing lors de ce concours. D'après la grille (Pièce 8), il semble que les bijoux, qui n'étaient pas permis lors du concours, étaient ceux qui étaient portés aux mains ou aux bras.

[43] La preuve révèle que c'est la position de la firme Steritech, sur le port du piercing, qui a amené l'employeur à remettre l'avis disciplinaire au plaignant en avril 2012. Cette firme, qui a été chargée de l'inspection des restaurants à partir de la fin de l'année 2010, faisait perdre 1 point, lors de l'évaluation du restaurant, en raison du port du piercing par le plaignant. Le 11 décembre 2011, Mme Hélène Guay, gérante du restaurant, a dit au plaignant qu'elle assumait la perte de ce point. Cependant, en avril 2012, Mme Nancy Gagné, qui était alors gérante de ce restaurant, a demandé au plaignant d'enlever son piercing, à 3 reprises verbalement, et, ensuite, par l'avis disciplinaire contesté par le grief.

[44] Dans son témoignage, Mme Gagné a expliqué qu'une personne de Steritech lui avait dit qu'elle était obligée de noter le piercing du plaignant et que le restaurant perdrait donc un point pour l'évaluation. Mme Gagné a mentionné que, en avril 2012, une visite de la firme était imminente et qu'elle avait donc donné un avis disciplinaire au plaignant pour qu'il enlève "son" piercing, après le lui avoir demandé verbalement à 3 reprises.

[45] Comme aucun inspecteur de la firme Steritech n'a témoigné, il est impossible de savoir pourquoi ces inspecteurs faisaient perdre 1 point au restaurant en raison du port du piercing par le plaignant. De même, aucun inspecteur du MAPAQ n'ayant témoigné, il est impossible de savoir pourquoi ces inspecteurs, qui voyaient à l'application du Règlement sur les aliments, ne demandaient pas au plaignant d'enlever ce piercing.

[46] Par ailleurs, la preuve révèle que l'employeur n'a pas demandé à un assistant-gérant d'enlever le piercing qu'il portait au nez en avril 2012. Puisqu'il l'a demandé au plaignant, l'employeur aurait dû demander à cet assistant-gérant d'enlever "son" piercing. Que celui-ci rentre le piercing dans le nez n'avait pas d'incidence sur la présence du piercing. La preuve est silencieuse sur les motifs pour lesquels l'employeur a traité différemment les deux situations et je ne vois pas ce qui aurait permis de les traiter différemment.

[47] Il n'y a pas de doute que la demande, d'enlever un piercing, est une atteinte aux droits à la liberté d'expression et au respect de la vie privée qui sont garantis aux articles 3 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne<sup>7</sup>. Cependant, les arbitres ont reconnu qu'un employeur peut apporter une restriction à ces droits garantis si cette restriction se justifie par un objectif légitime, si elle a un lien rationnel avec cet objectif, si l'atteinte au droit est minimale et s'il y a proportionnalité entre les effets préjudiciables de l'atteinte et l'objectif poursuivi<sup>8</sup>.

[48] Le procureur patronal a prétendu que c'est pour se conformer à la Loi sur les produits alimentaires, et au Règlement sur les aliments, que l'employeur a demandé au plaignant d'enlever "son" piercing: la preuve n'est pas en ce sens. En effet, dans les explications données au syndicat après le dépôt du grief, cette loi et ce règlement n'ont pas été invoqués par l'employeur. Le 20 avril 2013, Mme Barbara Allen, directrice des ressources humaines, a transmis un courriel à M. Guy Gendron, conseiller syndical (Pièce S-6), dans lequel elle lui mentionne que les points donnés par les inspecteurs de Steritech réfèrent aux directives de l'employeur (section 2- Pratiques de santé-hygiène) et que ces

---

<sup>7</sup> Le droit à la vie privée est également reconnu aux articles 3 et 35 du Code civil du Québec.

<sup>8</sup> Voir les sentences mentionnées à la note 5.

directives étaient utilisées par ces inspecteurs lorsqu'ils vérifiaient les bijoux et les piercings.

[49] Selon le courriel de Mme Allen, il semble bien que ce sont les directives de l'employeur qui étaient appliquées par les inspecteurs de Steritech. Ces inspecteurs n'ont pas témoigné et, à l'audience du grief, le procureur patronal a indiqué qu'il n'invoquait pas les directives de l'employeur. Puisque le Règlement sur les aliments a été invoqué lors de l'audience et qu'un règlement doit être respecté, l'employeur ayant d'ailleurs le devoir de le faire respecter en vertu de l'article 3.3 de la Loi sur les produits alimentaires, je vérifie si le port du piercing est défendu par le règlement qui a été adopté en vertu de ladite loi.

[50] Je précise que je me prononce uniquement sur la situation qui existait lorsque le plaignant a reçu l'avis disciplinaire d'avril 2012, soit le port d'un piercing qui pouvait être enlevé seulement par un spécialiste à l'aide de pinces spéciales et qui ne pouvait donc tomber. Dans cette sentence, je ne me prononce pas sur le port d'autres types de piercing, notamment ceux qui ne sont pas fixes et qui peuvent être enlevés par les personnes qui les portent.

[51] La Loi sur les produits alimentaires prévoit, à l'article 3, qu'un restaurateur ne peut vendre un produit destiné à la consommation humaine qui est impropre à cette consommation et qui n'est pas conforme aux exigences de la présente loi et des règlements. L'article 3.1 de ladite loi prévoit que le restaurateur doit empêcher l'exécution des opérations des aliments susceptible d'affecter la salubrité des produits ou les conditions sanitaires de l'exploitation. L'article 3.3 prévoit que le restaurateur doit s'assurer que les personnes présentes dans les aires de manipulation ... ou de préparation des produits respectent les règles d'hygiène et de salubrité prévues par règlement.

[52] L'objet de ces articles de la loi est clairement d'assurer la salubrité des produits destinés à la consommation humaine, notamment par le respect de règles d'hygiène et de salubrité. Le pouvoir du gouvernement de faire des règlements, notamment sur des règles d'hygiène et de salubrité applicables aux personnes présentes dans les aires ou lieu visé à l'article 3.3. etc., est prévu à l'article 40 de la loi.

[53] En vertu de ce pouvoir, le gouvernement a adopté le Règlement sur les aliments, dont l'article 2.2.3 se lit ainsi:

- *"Les personnes qui sont en contact avec les produits ou avec le matériel et les équipements eux-mêmes en contact avec les produits, doivent se laver les mains et avant-bras avec de l'eau chaude et du savon liquide ou en poudre dispensé par le distributeur, après fait usage de tabac, s'être rendues aux salles de toilette, avoir manipulé des aliments crus, avant de commencer le travail et chaque fois qu'il y a risque de contamination pour les produits.*

*Dans un local, une aire ou un véhicule utilisé pour la préparation des produits, les mains doivent être asséchées par des serviettes individuelles qui doivent être jetées après usage et en outre, personne ne peut y faire usage de tabac.*

*Les personnes affectées à la préparation des produits, au lavage ou au nettoyage du matériel et de l'équipement, doivent*

*1<sup>e</sup> porter un bonnet ou une résille propre qui recouvre entièrement les cheveux;*

*2<sup>e</sup> porter un couvre-barbe propre qui recouvre entièrement la barbe;*

*3<sup>e</sup> porter des vêtements propres utilisés exclusivement pour ce travail;*

*4<sup>e</sup> (paragraphe abrogé);*

*5<sup>e</sup> ne porter aucun vernis à ongles, ni montres, bagues, bouches d'oreilles ou autres bijoux*

*6<sup>e</sup> s'abstenir de consommer des aliments dans les locaux, aires ou véhicules utilisés pour la préparation des produits, le lavage ou le nettoyage du matériel et de l'équipement.*

[54] C'est au 5<sup>e</sup> alinéa dudit article qu'il est question de bijoux.

[55] La définition du terme "*bijou*", que l'on retrouve dans le Dictionnaire Petit Larousse, est la suivante:

***"Objet de joaillerie, précieux par la matière ou par le travail, et qui sert de parure"***

[56] La définition du terme "*piercing*", que l'on retrouve dans ce dictionnaire, est la suivante:

***"Pratique consistant à percer la peau en certains endroits du corps ou certains organes, pour y fixer un bijou; ce bijou"***

[57] La définition de "*bijou*", contenue dans le dictionnaire, est très large. Elle englobe tous les "*objets de joaillerie qui servent de parure*", peu importe où ils sont portés. Quant à la définition de "*piercing*" elle englobe tous les bijoux fixés, au corps ou à un organe, en perçant la peau, peu importe également où ils sont portés. Est-ce que les termes "*autres bijoux*", contenus au 5<sup>e</sup> alinéa du Règlement sur les aliments, peut avoir une interprétation aussi large?

[58] Lorsqu'il s'agit de déceler le sens d'un mot dans une loi, voici ce que mentionne l'auteur Pierre-André Côté, dans le volume Interprétation des lois<sup>9</sup> :

**"l'interprète doit rechercher le sens qu'un mot a dans le contexte d'une loi donnée, et non uniquement le sens des dictionnaires (page 216);**

---

<sup>9</sup> Pierre-André Côté, Interprétation des lois, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1982. (p. 216, 233 et 234)

**le sens véritable des mots dépend partiellement du contexte dans lequel ils sont employés (page 233);**

**parmi les éléments qui constituent le contexte d'une disposition, l'un des plus importants est l'objet de celle-ci. ... c'est en partie par l'objet de la loi qu'on peut établir le sens de ses dispositions. (page 234).**

[59] L'un des objets de la Loi sur les produits alimentaires est d'assurer la salubrité des produits destinés à la consommation humaine. Le Règlement sur les aliments a été adopté en vertu de cette loi et il doit être interprété dans le contexte de l'objet de cette loi. C'est donc dans le cadre de l'objet poursuivi par la loi, soit la salubrité des produits, que les termes "*autres bijoux*" doivent être compris ou interprétés.

[60] Au 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 2.2.3 du Règlement sur les aliments, les bijoux mentionnés sont ceux qui sont portés à la main ou au poignet, à l'exception des "*boucles d'oreilles*". Il n'y a pas de doute que la manipulation des produits, avec le port de bijoux à la main ou au poignet, pourrait affecter la salubrité des produits. Quant aux boucles d'oreilles, elles pourraient affecter la salubrité des produits uniquement si elles tombaient dans les produits, ce qui est une possibilité.

[61] Dans ce contexte, je conclus que les termes "*autres bijoux*", de l'article 2.2.3 du Règlement sur les aliments, englobent tous les bijoux qui peuvent entrer en contact avec les produits, dont ceux qui sont à risque de tomber dans les produits. J'estime que ce sont ces bijoux que le 5<sup>e</sup> alinéa dudit article interdit de porter lors de la préparation des produits et je conclus que les termes "*autres bijoux*", dudit alinéa, ne peuvent englober les bijoux qui ne sont pas susceptibles d'entrer en contact avec les produits.

[62] Or, le piercing que le plaignant portait en 2012 ne pouvait tomber dans les produits. En effet, il était fixe et il ne pouvait être enlevé que par un spécialiste avec des pinces spéciales. Dans les circonstances, il n'y avait donc pas de risque que ce piercing affecte la salubrité des produits.

[63] Je mentionne que les guides, qui m'ont été soumis par le procureur de l'employeur à titre de texte réglementaire, ne constituent pas un texte réglementaire. D'ailleurs, dans le Guide du manipulateur d'aliments, il est mentionné que la Loi sur les produits alimentaires et les règlements qui en découlent prévalent sur le présent guide (page 3).

[64] Compte tenu que le Règlement sur les aliments ne pose pas de restriction au droit du plaignant de porter "*son*" piercing fixe, le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.1 de la Charte québécoise des droits et libertés n'a pas à être analysé dans ce dossier.

[65] JE CONCLUS que l'employeur ne pouvait demander au plaignant d'enlever ce piercing et j'annule donc l'avis disciplinaire qui est contesté par le grief car il était injustifié.

**POUR TOUS LES MOTIFS EXPRIMÉS PRÉCÉDEMMENT :**

[66] J'ACCUEILLE le grief;

[67] J'ANNULE l'avis disciplinaire du 17 avril 2012 remis au plaignant par l'employeur, cet avis étant injustifié;

[68] J'ORDONNE à l'employeur de retirer cet avis du dossier du plaignant;

[69] JE DÉCLARE que le plaignant a le droit de porter le piercing fixe qu'il portait en avril 2012 pour accomplir son travail.

LÉVIS, le 26 avril 2015

---

HUGUETTE GAGNON  
Arbitre de grief

Procureur du syndicat : M. Pascal Loignon

Procureur de l'employeur : Me André Asselin

ANNEXE 1 : LISTE DE PIÈCES

- S-1: Avis disciplinaire. (17 avril 2012)
- S-2: Grief. (18 avril 2012)
- S-3: Convention collective 2007-2010.
- S-4: Convention collective 2013-2016.
- S-5 : Charte des droits et libertés de la personne.
- S-6 : Courriel du 20 avril 2012 de M. Guy Gendron à M. Claude Villeveuve;  
Courriel du 20 avril 2012 de Mme Barbara Allen à M. Guy Gendron;  
Section 2: Pratiques de Santé-hygiène du membre de l'équipe.  
(en liasse)
- S-7: Certificat de finaliste "Les Olympiques PFK" de avril 2011; Certificat de  
Champion 2012 du district. (en liasse)
- S-8: Grille d'évaluation pour les Olympiques PFK de 2011.
- S-9: Photocopie d'une photo du piercing et d'une règle. (moins de 1 cm.)
- S-10: Diachylon stérile.

ANNEXE 2 : AUTORITÉS ET JURISPRUDENCE INVOQUÉES PAR LE PROCUREUR  
DE L'EMPLOYEUR

Michaël St-Martin –et Ministère de la justice, Secrétariat du Conseil du trésor et al., Décision du 1<sup>er</sup> mars 2012 du commissaire Me Jean-Paul Roberge (Commission de la fonction publique, no 127227).

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 –c- Commission des relations du travail et al., Jugement du 6 mars 2008 de l'honorable juge Suzanne Courteau de la Cour supérieure. (Droit du travail express 2008T-316)

Syndicat des professeurs de l'État du Québec –et- Gouvernement du Québec (Ministère des communautés culturelles et de l'immigration), Sentence arbitrale du 20 janvier 1997 de l'arbitre Gilles Lavoie. (Soquij no AZ-97142064)

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

Pierre-Claude Lafond et al, Procédure civile I, JurisClasseur Québec: Fascicule 7: Luc Chamberland, "Causes intéressant l'État", Montréal, LexisNexis Canada, inc., mars 2014. (p. 7-1 à 7-17)

Rodrigue Blouin et Fernand Morin, Droit de l'arbitrage de grief, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais inc., 2000. (p. 219 à 227)

Me Christian Brunelle, "Les limites aux droits et libertés" Chapitre V de "Droit public et administratif" (collection de droit 2013-2014: École du Barreau) Cowansville, Éditions Yvon Blais (p. 89 à 99).

René Cadieux, "Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, articles 9.1, 49 et 52: développements récents", dans: "Développements récents en droit administratif (1993), Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993.