

**LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS
ET DES ÉTABLISSEMENTS DE SERVICE SUR LA TENUE VESTIMENTAIRE
ET L'APPARENCE PERSONNELLE**

**(Port de l'uniforme, interdiction de la barbe,
coupe des cheveux, etc.)**

Juin 1993

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**.

**Document adopté à la 377^e séance de la Commission,
tenue le 29 juin 1993, par sa résolution COM-377-6.1.2**

M^e André Labonté
Secrétaire de la Commission

Recherche et rédaction :

M^e Maurice Drapeau, conseiller juridique
Direction de la recherche

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
PREMIÈRE PARTIE : LA TENUE VESTIMENTAIRE (L'imposition du port d'un uniforme ou d'une tenue classique ou convenable).....	5
1. Les principes juridiques	5
1.1 Dans le cadre du droit du travail	6
1.2 En regard des droits et libertés fondamentaux	10
1.2.1 Une atteinte à la liberté d'expression	10
1.2.2 Le test de justification	12
1.2.3 L'obligation d'adaptation en cas de discrimination fondée sur le sexe, la religion ou le handicap	15
2. Application au cas de l'Institut d'hôtellerie du Québec	16
2.1 Exposé du problème	16
2.2 Application des principes	18
DEUXIÈME PARTIE : L'APPARENCE PERSONNELLE (Le port de la barbe et la coupe des cheveux).....	19
1. L'atteinte à l'intégrité physique	20
1.1 L'affaire Canada Safeway: l'arbitrage de grief	21
1.2 Évolution jurisprudentielle au Québec	22
2. Discrimination fondée sur le sexe	26
2.1 L'affaire Canada Safeway: le recours au Tribunal des droits de la personne	27
2.2 Évolution jurisprudentielle	29
3. Conclusion de la seconde partie	32
4. Application au cas de l'Institut d'hôtellerie du Québec	34

INTRODUCTION

Le présent avis répond à une double demande.

Compte tenu de nombreuses démarches auprès de la CDP à ce sujet, une première demande veut que nous procédions à une synthèse exhaustive de l'état actuel du droit concernant les exigences des employeurs et des établissements de service sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle, entre autres et plus particulièrement, sur l'obligation du port d'un uniforme ou d'une tenue convenable, de même que sur l'interdiction de la barbe et la réglementation de la longueur des cheveux²⁴. La seconde demande requiert que nous procédions à un examen du règlement d'éthique de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec portant sur la question²⁵.

Il est donc possible d'allier théorie et pratique: d'exposer les principes juridiques qui doivent prévaloir en la matière, avant de les appliquer au cas pratique qu'offre l'examen de la conformité du règlement de l'Institut d'hôtellerie avec la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁶ du Québec.

De plus, comme cette question a fait l'objet d'un contentieux considérable en droit du travail, alors qu'ignorant les virtualités de la Charte en la matière, peu de plaideurs ont invoqué cette dernière, une approche comparative s'impose. Nous étudierons donc les principes juridiques élaborés dans le cadre du droit du travail, avant de tenter de déterminer ceux qui devraient être retenus en matière de protection des droits et libertés de la personne.

Finalement, rappelons que la compétence des tribunaux dépend de la nature de la violation de la Charte : atteinte aux droits fondamentaux ou discrimination. S'il y a atteinte aux droits et libertés fondamentaux, mais que celle-ci est non discriminatoire, le cas relève des tribunaux de droit commun et

24 Lettre du bureau régional de Québec, 20 février 1992.

25 Demande de l'Association des étudiantes et étudiants de l'Institut transmise à la Direction de la recherche par la Direction des enquêtes, 20 mai 1992.

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

des arbitres de grief. Si l'atteinte aux droits et libertés fondamentaux est en plus discriminatoire, le cas relève des tribunaux compétents, plus spécifiquement du Tribunal des droits de la personne par le biais de la Commission des droits de la personne. C'est pourquoi nous traiterons du sujet en deux volets.

Dans un premier temps, nous tenterons de montrer que les exigences sur la tenue vestimentaire peuvent, dans certains cas, être considérées comme une atteinte illicite aux droits et libertés fondamentaux de la personne, bien que l'atteinte ne sera habituellement pas discriminatoire (Première partie). Dans un second temps, nous chercherons à établir que les exigences sur l'apparence personnelle peuvent quelquefois être considérées comme une atteinte discriminatoire aux droits et libertés fondamentaux (Seconde partie).

PREMIÈRE PARTIE : LA TENUE VESTIMENTAIRE

(L'imposition du port d'un uniforme ou d'une tenue classique ou convenable)

La question revient fréquemment : un employeur ou un établissement de service peuvent-ils imposer des exigences quant à la tenue vestimentaire? Pour répondre à la question, présentons d'abord les principes juridiques applicables à de telles exigences (section 1). Ces principes serviront ensuite à l'examen de validité du règlement de l'Institut d'hôtellerie (section 2).

1. LES PRINCIPES JURIDIQUES

Procédant du connu, nous dégagerons d'abord les principes maintes fois exposés par les arbitres de griefs dans le cadre des relations de travail. À la recherche de ce qui est à découvrir, nous essaierons de voir comment la question devrait être abordée en matière de protection des droits et libertés de la personne.

1.1 Dans le cadre du droit du travail

En milieu de travail, pour les employeurs, souvent "l'habit fait le moine".

Reconnaissant l'application de cette contre maxime dans le cadre des relations du travail, tant les auteurs²⁷ que la jurisprudence arbitrale²⁸, reconnaissent que l'employeur a le droit de fixer des exigences quant à la tenue vestimentaire des employés, dont l'obligation du port d'un uniforme ou, encore, d'une tenue classique ou convenable. Que les exigences de l'employeur sur la tenue vestimentaire aient fait l'objet d'un code d'éthique négocié et inscrit dans la convention collective, ou, en application du droit de gérance, qu'il s'agisse d'un règlement adopté unilatéralement ou même d'une simple directive émise oralement, il y a alors obligation d'obéissance, et, le manquement à ces

27 En droit québécois: Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, Droit du travail, Québec, Presse de l'Université Laval, 1991, p. 159; Claude D'AOUST et Louis LECLERC, Jurisprudence arbitrale en matière de congédiement, Montréal, École des relations industrielles, 1978, p. 126.

En droit canadien: Donald J.M. BROWN and David M. BEATTY, Canadian Labour Arbitration, 3 Ed., Canada Law Book Limited, 1988, pp. 4: 1500, 7: 3550, 7: 3624. Earl Edward PALMER, Collective Agreement Arbitration in Canada, 2 Ed., 1983, pp. 319-348, 374-375.

28 En droit québécois: Pour une analyse de décisions arbitrales portant sur la tenue vestimentaire, voir Union des employés de commerce, section locale 500 et Steinberg Inc., [1985] T.A. 133 (René Gosselin, arbitre): la mesure disciplinaire sanctionnant le refus d'une caissière d'attacher le veston de son uniforme est maintenue. Il est intéressant de noter immédiatement que le règlement prévoyait une adaptation en faveur des femmes enceintes, qui pouvaient porter le veston ouvert. Moulages V.F. Ltée et Syndicat des travailleurs de moulages V.F. (C.S.N.) 87T-800 (Guy E. Dulude, arbitre): maintien d'une mesure disciplinaire en vertu du règlement interdisant le port de culottes courtes. Centre d'accueil Laprairie c. Rousseau 84T-312 (C.S. de Montréal) infirmant la décision arbitrale 84T-178: la Cour supérieure juge la directive interdisant le port du jean valide au motif que la clientèle s'en plaint.

En droit canadien: Pour une revue de la jurisprudence, voir Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107, (1978) 16 L.A.C. 2 Ed., 402 (Ont., K.M. Burkett, arbitre): l'arbitre expose le principe du droit de la direction de réglementer la tenue vestimentaire, bien qu'en l'espèce, l'obligation de porter la casquette d'uniforme en dehors des heures de travail était déraisonnable. Voir également Re T.R.W. Seat Belt Division and A.C.T.W.U., Loc. 1698, (1988) 32 L.A.C. (3d) 240 (Ont., S.A. Tacon, arbitre) où on a maintenu la mesure disciplinaire face au refus d'enlever son maquillage de l'Halloween qui risquait d'endommager les produits. Quant à Re Treasury Board (Revenu Canada, Customs and Excise and Almeida and Capizzo, (1989) 3 L.A.C. 4 Ed., 316 (Can., R. Young), le maintien de la mesure disciplinaire à la suite du refus d'obéir à l'ordre de retirer des macarons non réglementaires de son uniforme d'inspecteur des douanes, est un cas d'espèce motivé par le fait qu'il y avait possibilité de débat avec des membres du public et des agents dans l'exécution de leurs fonctions. Autrement, les clauses de liberté syndicale protègent souvent cette liberté syndicale qui recoupe manifestement la liberté d'expression.

règlements d'entreprise concernant la tenue vestimentaire peut conduire à l'imposition d'une mesure disciplinaire pour insubordination. C'est dire que, règle générale, le principe "obéir d'abord, se plaindre ensuite" s'applique²⁹.

Ce n'est habituellement que lors de griefs à la suite de l'imposition de sanctions disciplinaires que la validité de tels règlements a été contestée. Lorsque le règlement ne fait pas partie de la convention collective, en plus de s'assurer du respect des principes généraux en matière de droit disciplinaire (gradation et proportionnalités des sanctions) les arbitres de griefs ont cherché à bien délimiter ce droit de la direction de réglementer la tenue vestimentaire de ses employés: le règlement doit être justifié et raisonnable, sinon la mesure disciplinaire n'est pas fondée sur une cause juste³⁰. C'est dire que l'on questionne "le pourquoi" de la règle. Il revient alors à l'employeur de démontrer que son exigence est justifiée par une raison d'affaire légitime fondée sur l'un ou l'autre des deux motifs suivants : soit la protection de la santé et de la sécurité des employés³¹ (ce que nous appelons le

29 Dans le cas où il n'y aurait pas de conséquences au niveau de l'exécution du travail alors que l'employé supporterait un préjudice difficile à réparer (pensons à la situation où il serait obligé de se couper la barbe), un courant jurisprudentiel minoritaire fait exception au principe. Selon la règle de prudence, il vaut toutefois mieux s'en tenir au principe.

30 Association des pompiers de Laval et Ville de Laval, [1992] T.A. 455 (Claude H. Foisy, arbitre), à p. 457: annulation de la mesure disciplinaire, le règlement imposant le port de l'uniforme en dehors des heures de travail étant jugé déraisonnable.

31 Moulages V.F. Ltée et Syndicat des travailleurs de moulages V.F. (C.S.N.), 87T-800 (Guy E. Dulude, arbitre): l'interdiction du port de culotte courte est justifiée pour des raisons de sécurité, les machines utilisées dégagent une forte chaleur. Consolidated-Bathurst Inc. Division Belgo et Syndicat canadien des travailleurs du papier, D.T.E. T82-736 (Marc Gravel, arbitre): l'interdiction du port de verres de contact pour des raisons de sécurité est justifiée dans certaines circonstances de travail dans cette usine.

En droit canadien, voir entre autres Re Koehring-Waterous Ltd. and International Association of Machinists, (1974) 6 L.A.C. (2d) 83 (Ont., O'Shea, arbitre), p. 87: l'obligation de porter des pantalons longs pour des raisons de sécurité liées aux risques inhérents à l'emploi dans une usine de fabrication de pièces de machinerie, est raisonnable.

principe du casque de sécurité) ou du public³² (que nous identifions au port du casque de bain dans une piscine publique); soit, l'intérêt légitime de l'entreprise de projeter une image vis-à-vis du public³³ (illustré par le décorum des tribunaux, auquel nous devons l'expression "les gens de robe"). Les motifs justificatifs sont ainsi limités et doivent être "en relation assez étroite avec le travail à exécuter"³⁴.

Pensons, par exemple, aux chaînes de magasins qui ont conçu comme élément publicitaire symbole d'identification de la raison sociale, un uniforme universel porté dans tous les pays. Ce besoin d'identification par le public caractérise tous les métiers où les employés se rendent aux domiciles des usagers ou clients: facteurs, releveurs de compteurs de l'Hydro; les corps de métiers auxquels le public s'adresse en situation d'urgence: ambulanciers, pompiers, policiers. Le besoin d'identification peut être entre collègues eux-mêmes, comme dans le cas d'usine à accès restreint pour des raisons de sécurité.

32 En droit québécois: Alimentation Royale Inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation, D.T.E. n° 93T-247 (Charles Turmel, arbitre): maintien du congédiement d'un salarié en raison de sa mauvaise hygiène corporelle, non seulement au motif de l'image de l'entreprise, mais aussi pour la protection de la santé publique.

En droit canadien, voir entre autres Re Hub Meat Packers Ltd. and United Food & Commercial Workers, Local 1288P, (1991) 12 L.A.C. 81 (N.B., R.L. Tuck, arbitre): même si elle interfère avec les droits du syndicat, l'interdiction de porter des collants syndicaux sur le casque de travail est justifiée par la nécessité de prévenir les sources de contamination dans l'opération d'emballage de la viande; UBC Health Sciences Centre Hospital Society, (1985) 21 L.A.C. (3d) 132 (Monroe): la règle imposant l'obligation de porter une tenue blanche nettoyée à tous les jours par l'hôpital est approprié dans un milieu hospitalier, afin de contrôler la propagation d'infections.

33 En droit québécois: Union des employés de commerce, section locale 500 et Steinberg Inc., [1985] T.A. 133, (René Gosselin, arbitre), à p. 138: l'obligation d'attacher le veston de son uniforme est justifié du point de vue du droit de l'employeur de projeter une image pour le bénéfice de son entreprise. St-Lambert (Ville de) et Fraternité des policiers de St-Lambert, D.T.E. 89T-806 (Jean-Pierre Lussier, arbitre): l'obligation de porter ses prothèses dentaires lorsqu'en devoir est raisonnable dans le but de préserver l'image policière qui est celle de l'autorité de la loi. Pour un cas de plainte de congédiement en vertu de la Loi sur les normes du travail, voir Services immobiliers Royal Le Page et Lespérance, D.T.E. n° 90T-1235 (Richard Guay, arbitre): maintien du congédiement à la suite de plusieurs incidents impliquant l'utilisation d'un langage grossier, et aussi, plusieurs reproches quant à la tenue vestimentaire inappropriée qui nuisait à l'image de l'entreprise.

En droit canadien, voir entre autres Re Miracle Food Mart and U.F.C.W., (1990) 10 L.A.C. (4th) 286 (Ont., J.D. Whitehead, arbitre), p. 292: maintien de la mesure disciplinaire à la suite de nombreux refus de porter une cravate avec son uniforme (Notons toutefois que la raisonnable du règlement n'était pas mise en cause).

34 Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, Droit du travail, Québec, Presse de l'Université Laval, 1991, p. 159.

Dans ces derniers cas, au-delà de l'image, les motifs liés à la sécurité du public et des employés sont la raison d'être de la règle.

Le test sera d'autant plus rigoureux lorsque la seule justification aux limites imposées à la liberté des employés est l'image de l'entreprise.

Pour justifier son règlement sur la tenue vestimentaire, l'employeur devra présenter une preuve tangible que la tenue des employés aurait un effet préjudiciable sur ses affaires; la démonstration que l'image de l'entreprise serait compromise devra donc être objective et non une simple appréhension. Ainsi, de nos jours, le fait que des hommes de différents métiers puissent porter des bijoux autrefois réservés aux femmes ne ternit pas nécessairement l'image de ces entreprises³⁵. À l'inverse, on peut interdire à un cuisinier le port d'accessoires dits masculins, telle une bague, compte tenu de l'importance de l'image liée à l'hygiène et à la propreté dans le secteur alimentaire.

Bref, au niveau de la preuve, il faut établir que l'exigence est liée à l'emploi.

Par exemple, il sera particulièrement difficile de justifier de raisons d'affaires ou d'image pour imposer le port de l'uniforme en dehors des heures de travail³⁶. Il en sera de même lorsque les employés ne sont pas en contact avec la clientèle et le public³⁷. Également, le règlement doit être appliqué de manière

35 En droit canadien, voir Wardair Canada Inc. et Canadian Airline Flight Attendants Association, 1987 T.A. 581, à p. 588, confirmé 47 D.L.R. (4th) 663 (Ont. High Court), permission d'en appeler accordée en mars 1988: l'employeur n'a pas prouvé que le port d'un anneau à l'oreille, par le personnel masculin, pouvait nuire à l'image de la compagnie. Voir également Re Co-op Centre Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 1065, (1991) 17 L.A.C. 186 (N.B., G.C. Collier, arbitre): l'interdiction faite aux employés masculins de porter des bijoux ne sert aucun intérêt de l'entreprise.

36 Association des pompiers de Laval, précité, note 7.

37 En droit québécois: Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc. (Les) et Union des routiers, brasseurs liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, D.T.E. T82-662 (Pierre Jasmin, arbitre): la directive interdisant le port de jeans à une employée travaillant à l'informatique qui n'a aucun contact avec la clientèle ou le public est déraisonnable. Dominion Stores Ltd. c. Union Internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57, 1972 S.A.G. 547 (Émile Moalli, arbitre): le règlement qui fixe la longueur des jupes des femmes, des favoris pour les hommes, des cheveux, et défend strictement la barbe à des employés de bureau qui n'ont aucun contact avec la clientèle est déraisonnable.

uniforme et non discrétionnaire³⁸. En outre, le droit de gérance de l'employeur quant à son image doit être apprécié en regard de la liberté des employés, et, de la tolérance sociale de plus en plus grande à l'égard de l'apparence personnelle des individus³⁹.

Cette balance des droits entre le droit de direction de l'employeur et la liberté de la personne nous amène à envisager la réglementation de la tenue vestimentaire, dont l'obligation du port de l'uniforme ou d'une tenue classique, en regard des droits et libertés.

1.2 En regard des droits et libertés fondamentaux

1.2.1 Une atteinte à la liberté d'expression

Il est plutôt surprenant que les arbitres de grief n'aient pas évoqué plus souvent la *Charte des droits et libertés de la personne* pour déterminer la validité des règlements d'entreprise sur la tenue vestimentaire, dont le port de l'uniforme, en regard des droits et libertés garantis. Dans cette perspective, l'on pourrait considérer que de tels règlements portent atteinte à la liberté de la personne au sens de l'article 1 de la Charte. Cette garantie de la liberté est générique et englobe, sans toutefois s'y limiter, les protections spécifiques des libertés fondamentales prévues par l'article 3.

En plus de porter atteinte à la liberté de la personne, comprise dans le sens large de l'autonomie de l'être humain, les règlements sur la tenue vestimentaire portent atteinte, de façon plus spécifique, à la liberté d'expression de toute personne garantie par l'article 3 de la Charte:

«Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles... la liberté d'expression.»

38 Union des employés de commerce, local 500 c. J.E. Vallée Inc., D.T.E. 84T-364 (Jean-Paul Deslieries, arbitre): la politique de l'employeur sur la tenue vestimentaire souffre de multiples exceptions, et comporte donc une tolérance discrétionnaire de la part de celui-ci.

39 En droit québécois: Association des pompiers de Laval, précité, note 7, pp. 457-458.

En droit canadien, voir les auteurs BROWN and BEATTY, Canadian Labour Arbitration, p. 7-118.

Cette interprétation selon laquelle la liberté d'expression comprend la liberté de choisir sa tenue vestimentaire est loin d'être acquise. Ainsi, si la décision arbitrale dans Wardair Canada Inc. et Canadian Airline Flight Attendant's Association⁴⁰ a interprété le concept de liberté d'expression de façon suffisamment large pour comprendre le port de boucles d'oreilles par des hommes, la décision arbitrale Auberge Gray Rocks Inc. et Association des employés de l'Auberge Gray Rocks⁴¹ affirme plutôt que la liberté d'expression ne peut être élargie au point d'inclure des épiphénomènes, tels le port d'une boucle d'oreille par un agent de bord (dans Wardair) ou de jeans dans un bar (en l'espèce).

À notre avis, l'interprétation du concept de liberté d'expression comme incluant la tenue vestimentaire, ne fait que rendre compte d'une évolution sociale où l'individu exprime sa personnalité par son habillement. En ce sens, présentons un argument retourné: Si la tenue vestimentaire des employés peut traduire et exprimer l'image de l'entreprise, à fortiori, elle est un mode d'expression de l'individu. En autant que faire se peut, l'image de l'entreprise doit laisser place à une tenue personnalisée, à condition, évidemment, qu'elle demeure appropriée.

Il va de soi que la liberté d'expression comporte des degrés. Au premier degré, c'est évidemment la transmission d'un message (le contenu de l'expression) principalement au moyen de la langue (la forme ou le véhicule de l'expression) qui est protégée. Mais au second degré, le message peut être une image de soi au moyen de divers véhicules (photographies, films). D'ailleurs l'arrêt Ford c. Québec (P.G.)⁴² montre bien que la protection de la liberté d'expression va au-delà de la protection spécifique déjà offert à "la liberté de conscience" et à la "liberté d'opinion" par l'article 3.

40 Précité, note 11. Voir également: Hébert c. Ville d'Outremont, (1986) D.L.Q. 1 (C.S.), où de façon incidente (en obiter dictum), le juge convient qu'un règlement municipal interdisant de porter des maillots de bain dans les places publiques est contraire à la liberté d'expression de la Charte canadienne; et Re Sherwood Park Restaurant Inc. and Town of Markham, (1984) 9 D.L.R. (4th) 708, où la High Court of Ontario, en confirmant la validité d'un règlement municipal obligeant le personnel des restaurants à se couvrir certaines parties du corps, n'en convient pas moins que le droit de porter ou de ne pas porter certains vêtements pourrait faire partie de la liberté d'expression, à condition de faire la preuve qu'il en est effectivement ainsi.

41 D.T.E. 89T-644. L'arbitre considère malgré tout que l'interdiction du port des jeans aux employés en congé qui fréquentent le bar de l'employeur est déraisonnable, compte tenu de l'évolution sociale de la notion de tenue convenable et du fait que les jeans sont convenables pour les clients.

42 Ford c. Québec (P.G.), (1988) 2 R.C.S. 712 (mieux connu sous le nom de chaussure Brown's Inc.), p. 749: la garantie de la liberté d'expression s'étend à l'expression commerciale).

Or, dès lors que l'employeur considère la tenue de ses employés comme mode d'expression de son image commerciale, on devrait aussi la considérer comme un moyen d'expression par lequel une personne projette son individualité. Par sa tenue vestimentaire, une personne veut certainement "transmettre un message"⁴³ lié à l'image de soi qu'elle choisit de donner. Ne dit-on pas, il a du style, ou encore, c'est son style. Partant de cette définition large de la liberté d'expression, les exigences de l'employeur sur la tenue vestimentaire constituent certes une atteinte à la liberté, par la "coercition et la contrainte"⁴⁴ que sous-tend la possibilité de mesure disciplinaire en cas de non-respect de la norme d'expression vestimentaire imposée.

1.2.2 *Le test de justification*

Cela dit, les droits et libertés n'étant pas absolus, ce qui importe c'est de déterminer dans quelle mesure un employeur peut limiter le droit des employés d'exprimer librement leur préférence vestimentaire. Une liberté fondamentale étant en cause, sans qu'il soit question de discrimination, il revient alors, selon le cas, aux tribunaux d'arbitrage de griefs ou aux tribunaux de droit commun, de concilier la liberté commerciale d'expression des employeurs et la liberté des employés de s'exprimer par leur habillement.

Pour procéder à une telle conciliation, le recours au test de l'article 9.1 de la Charte nous apparaît nécessaire.

Le professeur François Chevrette a déjà démontré l'application du premier alinéa de l'article 9.1 aux relations privées⁴⁵. Voici l'argument: alors que le second alinéa de l'article 9.1 vise les limitations

43 Selon la Cour suprême, la garantie de la liberté d'expression (au sens de la Charte canadienne) est la protection de la transmission de message par une variété infinie de formes d'expression: Irwin Toy c. Québec (P.G.), (1989) 1 R.C.S. 927, (publicité commerciale destinée aux enfants).

44 La Cour suprême définissant la liberté par "l'absence de coercition ou de contrainte": R. c. Big M Drug Mart Ltd., (1985) 1 R.C.S. 295 (fermeture des commerces le dimanche).

45 François CHEVRETTE, "La disposition limitative des droits et libertés de la personne: le dit et le non-dit", dans De la Charte québécoise des droits et libertés: origine, nature et défis, Montréal, Les Éditions Thémis, 1989, pp. 70-99, aux pp. 74-78.

législatives, le premier alinéa s'adresse aux personnes, puisque son accent porte sur l'exercice des droits et libertés – «les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens», ce qui inclurait donc les relations privées (la version anglaise montre encore mieux qu'il s'agit de l'exercice des droits et libertés par les personnes : "in exercising his fundamental freedoms and rights, a person shall..."). Ajoutons un argument tiré de l'économie générale de la Charte québécoise : comme celle-ci régit non seulement les rapports de l'État avec les citoyens, mais aussi les relations entre particuliers⁴⁶, il en découle logiquement que le premier alinéa de l'article 9.1 permet de s'assurer que l'exercice des droits et libertés de la personne respecte le quatrième considérant du préambule qui déclare que ceux-ci «sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général». D'ailleurs, dans un passage incident, la Cour suprême a déclaré, dans *Ford c. Québec (P.G.)*⁴⁷, que le premier alinéa de l'article 9.1 serait, pour la personne qui exerce ses droits, une indication de la manière d'interpréter l'étendue de ceux-ci.

Si les employés ont droit à la liberté d'expression de leur personne, l'employeur possède quant à lui un droit de gérance qu'il peut exercer en vertu du Code du travail, de même qu'un devoir de prévention en vertu des lois sur la santé et sécurité au travail. Ces deux droits entrant ici en conflit, il importe de déterminer l'étendue de chacun. Sous cet angle, les relations de travail et leur objectif de paix sociale, ainsi que les obligations des employeurs quant à la santé et sécurité, sont considérés soit comme un élément de l'ordre public, soit comme un élément du bien-être général, au sens de l'article 9.1⁴⁸.

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

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

Cette disposition implique un test à deux volets, à savoir l'exigence d'un lien rationnel et le critère de

46 Ce qui n'est pas le cas dans le contexte de la Charte canadienne des droits et libertés, L.R.C. (1985), App. II, no 44, qui ne s'applique qu'au Gouvernement.

47 Précité, note 19.

48 La décision arbitrale dans Agropur, coopérative agro-alimentaire et Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke, (1989) T.A. 375, a examiné l'interdiction du port de la barbe au regard de l'article 9.1 et de l'hygiène et la santé publique.

proportionnalité⁴⁹. Cette défense de justification devrait être plus stricte que les exigences développées par la jurisprudence arbitrale en droit du travail, puisque le problème est ici analysé sous l'angle de l'atteinte à la liberté d'expression protégée par la Charte. Le motif justificatif qui était exigé par le droit du travail devient plus rigoureux en matière de droits et libertés de la personne: il faut démontrer un lien rationnel et le respect de la règle de proportionnalité selon laquelle le moyen choisi doit le moins possible porter atteinte aux droits et libertés de la personne.

La question devient donc celle-ci :

comme atteinte à la liberté d'expression, le code vestimentaire de l'employeur a-t-il un lien rationnel avec l'emploi, pour des raisons de sécurité ou d'image, et, ce règlement vestimentaire demeure-t-il proportionné à ces objectifs. En pratique, on reconnaîtra le principe voulant que l'employeur ait le droit d'adopter un règlement sur la tenue vestimentaire, tout en écartant ses aspects irrationnels ou disproportionnés.

Quant à la compétence de l'arbitre d'évaluer le caractère rationnel et proportionné du règlement et jauger les droits en présence, même s'il ne s'agit pas d'une question couverte par la convention collective, elle est désormais acquise⁵⁰ : il applique la Charte pour interpréter la convention collective⁵¹.

1.2.3 L'obligation d'adaptation en cas de discrimination fondée sur le sexe, la religion ou le handicap

Lorsque le règlement vestimentaire établit une distinction entre l'habillement des hommes et des

49 Ford c. Procureur général du Québec, précité, note 19, pp. 769-770, qui applique à la Charte québécoise le test de l'arrêt R. c. Oakes, (1986) 1 R.C.S. 103 développé dans le contexte de l'article 1 de la Charte canadienne.

50 Les décisions Ministère de l'industrie, commerce et tourisme, D.T.T. 87T-251 et Centre d'accueil Laprairie c. Rousseau, D.T.E. 84T-312 (C.S.) qui ont décidé que l'arbitre ne pouvait annuler un règlement ou une directive en se prononçant sur son caractère justifié et raisonnable, ne sont plus pertinentes. Il en va de même de Montréal (Ville de Montréal) et Association des pompiers de Montréal Inc., D.T.E. n° T82-312 (Paul Imbeau, arbitre), qui avait jugé que la question n'était pas arbitrale si le règlement n'était pas inscrit dans la convention collective.

51 Douglas College c. Douglas Kwantlen Faculty Association, [1990] 3 R.C.S. 570.

femmes, il peut constituer un cas de discrimination fondée sur le sexe, s'il n'est pas justifié. Il en sera ainsi lorsque l'uniforme imposé aux femmes les expose au harcèlement sexuel⁵². Pourrait également être considéré comme de la discrimination sexuelle, le fait d'interdire aux femmes le port de pantalons.

Au surplus, il peut arriver que le règlement sur la tenue vestimentaire impose une discrimination indirecte fondée sur un critère interdit de discrimination. En ce cas, le règlement devra prévoir certaines mesures d'adaptation. Comme exemple d'adaptation à la liberté religieuse, pensons au port du Kirpan⁵³.

En conclusion, ce n'est que dans les situations où il y a allégation d'un traitement différent ou d'un effet indirectement discriminatoire qui peuvent être reliés à un critère interdit, que la Commission pourra recevoir des plaintes et, cas par cas, enquêter sur la validité du code vestimentaire.

52 Doherty v. Lodger's International Ltd., (1982) 3 C.H.R.R. 628 (Ont. Div. ct.); Jacqueline Allen and Angela Wilson and O.H.R.C. v. Chrysalis Restaurant Enterprise Inc., (1988) 9 C.H.R.R. 4516, bien qu'elle rejette la plainte en l'espèce, cette décision pose le principe en s'appuyant sur la jurisprudence américaine. TARNOPOLSKY, 8-50-8-54 Barbara Lindermann SCHLEI and Paul GROSSMAN, Employment Discrimination Law, 2^o Ed, American Bar Association, 1983, p. 425.

53 Sehdev v. Bayview Glen Junior Schools Ltd., (1988) 9 C.H.R.R. 4881 (Ont.); O.H.R.C. c. Peel Board of Education, (1991) 14 C.H.R.R. 403; Harbhajan Singh Pandovi v. Peel Board of Education, (1990) 12 C.H.R.R. 364. Aux États-Unis, voir SCHLEI and GROSSMAN, op. cit., note 21, pp. 241-42.

2. APPLICATION AU CAS DE L'INSTITUT D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC

2.1 Exposé du problème

L'Association générale des étudiantes et étudiants de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec tout en acceptant l'obligation de porter l'uniforme professionnel approprié dans les ateliers et la salle à manger, remet en cause celle exigeant le port d'une tenue classique pour les cours théoriques et tous les déplacements à l'intérieur de l'école.

Les dispositions pertinentes du Règlement sur la tenue vestimentaire de l'Institut se lisent comme suit⁵⁴.

L'article 1 pose le principe :

«... l'Institut impose une tenue conforme aux exigences des métiers du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, ce qui se traduit sommairement par:

- *le port d'une tenue classique pour les périodes de cours théoriques et les déplacements dans l'école, de même que pendant les périodes de stages en gestion dans l'industrie; par ailleurs, durant ses stages, l'élève doit se conformer aux règles vestimentaires imposées par l'entreprise;*
- *le port obligatoire et impeccable de l'uniforme professionnel approprié dans les ateliers (cuisine, pâtisserie, service);*
- *le port de la tenue d'éducation physique dans le gymnase et pour la pratique des activités physiques seulement.»*

54 INSTITUT DE TOURISME ET D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC: Règlement sur la tenue vestimentaire, version officielle, juin 1992.

L'article 2 définit de façon très rigoureuse la tenue classique⁵⁵ ainsi que l'uniforme professionnel⁵⁶.

55 2.1 "Description de la tenue classique

- femme**
- . Une blouse, un chemisier ou un col roulé;
 - . Un pantalon classique ou une jupe, une robe, une jupe-pantalon ou un bermuda de ville dont la longueur minimale doit se situer à 8 cm au-dessus du genou;
 - . Un veston, un cardigan ou un chandail;
 - . Des bas de nylon, des bas au genou ou des chaussettes avec le pantalon ou la jupe longue;
 - . Des souliers de ville ou, en saison, un soulier léger ou une sandale de ville, sans bas ni chaussettes;
- homme**
- . Une chemise **et** une cravate ou un col roulé;
 - . Un pantalon de coupe classique;
 - . Un bermuda de ville, en saison;
 - . Le port d'un veston, d'un cardigan ou d'un chandail est facultatif à la condition de porter en tout temps la cravate ou un col roulé;
 - . Des chaussettes et des souliers de ville."

Il s'agit en fait d'une tenue qui serait appropriée pour se présenter en entrevue pour solliciter un emploi.

56 2.3 Uniforme professionnel

Dans les ateliers et les locaux spécialisés

L'élève en situation d'apprentissage pratique, dans les locaux spécialisés ou les ateliers, c'est-à-dire en cuisine, en salle à manger ou en pâtisserie, doit obligatoirement porter l'uniforme professionnel qui correspond à la spécialité enseignée. Cet uniforme doit être propre, complet et porté de façon réglementaire. En outre, le port de bijoux est interdit dans ces locaux, pour des raisons de sécurité et d'hygiène.

Uniforme et outils de cuisine et pâtisserie

L'uniforme professionnel de cuisine et de pâtisserie comporte toutes les pièces suivantes :

- | | |
|--|--|
| . veste blanche, avec poche*; | . résille; |
| . pantalon "pied de poule"*; | . toque; |
| . tablier à bavette ou tablier carré*; | . souliers de sécurité règlementaires**; |
| . tour de cou (foulard)*; | . gaine de couteaux et outils utilisés*. |
| . linges de cuisine rayés: | |

Uniforme et outils des services de la restauration

L'uniforme de service, créé spécifiquement pour l'Institut, comporte toutes les pièces énumérées ci-dessous :

- | femme | homme |
|---|---|
| . jupe noire | . veste blanche* |
| . chemisier blanc | . pantalon noir |
| . tablier noir | . chemise blanche, à manche longues |
| . tablier à bavette | . noeud papillon noir |
| . bas beige ou brun clair | . tablier à bavette |
| . liteaux | . chaussettes noires |
| . souliers en cuir noir
(semelles anti-dérapantes) | . liteaux |
| . limonadier | . souliers en cuir noir
(semelles anti-dérapantes) |
| | . limonadier |

2.2 Application des principes

Les principes juridiques élaborés dans le cadre de la protection des droits et libertés de la personne s'appliquent à une institution d'enseignement comme l'Institut d'hôtellerie: les droits et libertés fondamentaux s'exercent et sont protégés, non seulement en milieu de travail, mais dans tous les secteurs de l'activité sociale, entre autres dans le domaine des services, d'autant plus que les sanctions peuvent aller du refus d'accès à l'établissement à l'exclusion de l'Institut. Donc, si l'Institut désire projeter une image en imposant un code vestimentaire, ce code doit être rationnellement lié à la fonction d'éducation de l'Institut dans le domaine de la restauration, et les limites imposées à la liberté d'expression doivent demeurer proportionnées à cet objectif.

Or, l'Institut définit lui-même son rôle éducatif:

«Le rôle de toute école de formation professionnelle consiste à préparer l'élève au marché du travail. Et le marché du travail, dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, présente certaines exigences quant à l'hygiène, l'attitude professionnelle et à la tenue vestimentaire. Afin de sensibiliser et de préparer ses élèves aux impératifs de leur métier, l'Institut s'est doté d'une politique vestimentaire qui s'inscrit dans la poursuite de sa mission éducative à l'égard de l'élève. De ce fait, l'Institut impose une tenue conforme aux exigences des métiers du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, [...]»

Cette déclaration de principe pose le lien rationnel qui justifie l'Institut d'hôtellerie à limiter la liberté d'expression que constitue la tenue vestimentaire: préparer l'élève au marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Par exemple, l'école de l'Institut de l'Hôtellerie est en annexe à l'Hôtel de l'Institut; dans ce contexte de formation professionnelle par immersion, l'on comprend que lorsqu'ils sont employés par l'Hôtel de l'Institut ou y font un stage, les étudiants soient appelés à s'en tenir à "une tenue conforme aux exigences du métier". De la même façon, lorsque les étudiants sont en situation d'apprentissage

pratique en cuisine, en salle à manger ou en pâtisserie, donc dès qu'ils mettent la main à la pâte si l'on peut dire, le port de l'uniforme dans le bâtiment réservé à l'école est une mesure proportionnée à l'objectif de l'Institut, que ce soit dans le cadre de cours appliqués, d'ateliers, de démonstrations ou de stages.

Cela dit, le règlement nous apparaît irrationnel en ce qui regarde l'imposition d'une tenue classique pour pouvoir assister aux cours théoriques et dans tous les déplacements dans l'école même lorsque les étudiants ne sont pas en formation. La règle est d'autant plus disproportionnée que seuls les élèves sont astreints à cette tenue classique: à la limite, et sans présumer des pratiques qui ont effectivement cours à l'Institut, un professeur pourrait donner son cours théorique dans une tenue décontractée du genre jeans et chandail de type tee-shirt, devant un public d'élèves qui, eux, sont obligés de porter une tenue classique. Dépendant de la composition du groupe d'élèves, on pourrait peut être y voir une discrimination fondée sur l'âge et, de façon subsidiaire, possiblement la condition sociale.

En conclusion, l'exigence de porter une tenue classique en dehors des ateliers et des démonstrations, nous apparaît être contraire à la Charte. En cas de plainte à la Commission, il faudra vérifier, par une enquête appropriée, la possibilité que cette atteinte à la liberté constitue en plus une discrimination indirecte fondée sur l'âge et la condition sociale. Toutefois, même s'il s'avérait qu'il n'y a pas discrimination, nous n'en sommes pas moins en présence d'une atteinte à une liberté fondamentale (la liberté d'expression), et à défaut d'un processus d'arbitrage de grief, l'Association étudiante pourrait toujours, en vertu de l'article 49 de la Charte, s'adresser aux tribunaux de droit commun.

EUXIÈME PARTIE

L'APPARENCE PERSONNELLE (Le port de la barbe et la coupe des cheveux)

Au niveau du principe général, les relations de travail ont toujours reconnu le pouvoir de l'employeur d'imposer certaines exigences quant à l'apparence de ses employés, entre autres et plus particulièrement, quant au port de la barbe et à la coupe des cheveux. Les auteurs D'Aoust et Leclerc résument la règle comme suit: - "en principe, l'employeur est en droit d'exiger une tenue et une

propreté normale de la part de ses salariés"⁵⁷. En pratique, le refus d'obéir aux exigences de l'employeur peut conduire à l'imposition de sanctions disciplinaires sujettes à contestation par la voie de l'arbitrage de griefs⁵⁸.

Qu'en est-il, si on analyse de telles exigences sous l'angle des droits et libertés?

Dans un premier temps, il faut se demander si l'interdiction du port de la barbe et l'obligation de coupe des cheveux porte atteinte à l'une ou l'autre des libertés fondamentales. Dans un deuxième temps, c'est la question de la discrimination qui doit être examinée, plus spécifiquement la question de savoir si les exigences sur la barbe et les cheveux peuvent être indirectement liées au sexe. Tout au long du développement, nous tenterons de démontrer qu'en droit québécois, le lien entre les articles 1 à 9 qui protègent les droits et libertés fondamentaux, et l'article 10 (qui garantit le droit à l'égalité dans l'exercice des droits et libertés de la personne) permet de se démarquer des conclusions négatives apportées par le droit américain et canadien.

1. L'ATTEINTE À L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE

De prime abord, tant en ce qui regarde la coupe de cheveux (même si seule leur longueur est en cause) que l'interdiction du port de la barbe, c'est sous l'angle du "droit à l'intégrité et à la liberté de la personne" qu'il faut regarder.

D'abord, nous discuterons de l'application ou non de l'arrêt de la Cour suprême dans Canada Safeway⁵⁹ au cas qui nous concerne. Ensuite, nous tenterons de montrer que la jurisprudence québécoise a

57 Claude D'AOUST et Louis LECLERC, Jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, Montréal, École des relations industrielles, 1978, p. 126.

58 Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, Droit du Travail, Québec, Presse de l'Université Laval, 1991, p. 159.

59 Canada Safeway Limited et Manitoba Food and Commercial Workers Union, Local 832, [1981] 2 R.C.S. 180, où la Cour suprême se déclare d'accord avec les motifs minoritaires du juge Monnin de la Cour d'appel, (1981) 120 D.L.R. (3d) 42, qui avait jugé le règlement interdisant le port de la barbe raisonnable, (arbitrage de grief).

reconnu qu'en principe l'interdiction du port de la barbe porte atteinte au droit à l'intégrité physique⁶⁰, quoiqu'en pratique, il sera souvent possible de justifier certaines restrictions par des raisons de sécurité ou d'image étroitement liées à l'emploi⁶¹.

1.1 L'affaire Canada Safeway: l'arbitrage de grief

L'affaire Canada Safeway aura donné lieu à deux séries distinctes de procédures. Dans la première, à laquelle nous nous intéressons ici, c'est par la voie d'arbitrage de grief que l'interdiction du port de la barbe a été mise en cause⁶².

Quelques mots suffisent à résumer les faits de l'affaire. Canada Safeway est une entreprise de vente au détail de produits alimentaires. L'entreprise a imposé l'interdiction du port de la barbe comme exigence d'emploi. À la suite d'une sanction disciplinaire pour refus de respecter l'exigence, un travailleur conteste la validité de la règle. Un tribunal d'arbitrage, après avoir considéré un sondage sur l'attitude du public à l'égard de la barbe, estime que son interdiction par l'entreprise est raisonnable. Une demande de bref d'évocation à l'encontre de la sentence arbitrale est refusée. La Cour d'appel du Manitoba infirme cette décision, avec toutefois une forte dissidence du juge Monnin. La Cour suprême se prononce en donnant raison au juge Monnin: l'exigence de l'entreprise est raisonnable.

Il faut rappeler que la question n'a pas été envisagée sous l'angle des libertés fondamentales, la loi anti-discriminatoire manitobaine ne protégeant pas le droit à l'intégrité et à la liberté de la personne⁶³. La

60 La Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc. c. Le Conseil de sécurité publique de la communauté urbaine de Montréal, [1976] C.S. 1513, (l'interdiction du port de la barbe porte atteinte à l'intégrité et à la liberté de la personne; nous critiquerons plus loin le volet de la décision selon laquelle l'interdiction ne constituerait toutefois pas une discrimination qui porte atteinte à des droits civiques).

61 Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke, [1989] T.A. 375, (même si elle porte atteinte à l'intégrité physique, l'interdiction du port de la barbe est raisonnable; elle vise un objectif d'hygiène et de santé publique).

62 Canada Safeway, précité, note 36.

63 Ibid., un passage du juge O'Sullivan de la Cour d'appel du Manitoba fait ressortir cette absence de protection (p. 49):

situation serait toute différente au Québec en raison de l'article 1 de la Charte.

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

1.2 Évolution jurisprudentielle au Québec

Deux décisions québécoises ont déjà abordé l'interdiction du port de la barbe sous l'angle du droit à l'intégrité physique. Il s'agit de l'affaire La Fraternité des policiers en 1976⁶⁴, et celle d'Agropur en 1988⁶⁵.

Dans l'affaire de La Fraternité des policiers⁶⁶, deux policiers suspendus de leurs fonctions parce qu'ils portaient la barbe, ont demandé une injonction interlocutoire pour être réintégrés dans leurs emplois jusqu'à ce qu'un arbitre dispose de leur grief. La décision du juge Vallerand de la Cour supérieure porte exclusivement sur la question de la discrimination: après avoir reconnu que la "coupe de cheveux et de la même façon le port de la barbe, participe de la liberté de l'individu"⁶⁷, le juge conclut que la directive de l'employeur ne constitue pas une discrimination qui porte atteinte à ce droit⁶⁸.

"His civil right to wear a beard is not in dispute. At common law, he and his employer are equally free: he can wear a beard or not as he chooses; his employer can employ him or not as it pleases. If they cannot agree, they can go their separate ways; provided that due notice is given on either side, the law has nothing to say about their preferences or their prejudices. [...]"

Civil rights legislation has nothing to do with the case. Such legislation prohibits certain forms of discrimination but does not outlaw discrimination in general. There is nothing in civil rights legislation to oblige anyone to associate with or to shun people who wear beards."

64 Précité, note 37.

65 Précité, note 38.

66 Précité, note 37.

67 Id., p. 1514.

68 Id., p. 1515. Le juge s'exprime ainsi: "... si je puis trouver dans le port de la barbe un droit fondamental de l'individu à l'expression et à l'intégrité de sa personne, je ne puis pour autant trouver dans la directive de son employeur une discrimination qui porte atteinte à des droits civiques."

Il importe de signaler qu'en 1976, les droits et libertés fondamentaux ne bénéficiaient pas encore de la primauté de l'article 52. De plus, l'article 9.1 sur le test de justification des limites à ces droits et libertés fondamentaux n'avait pas encore été adopté. L'analyse du problème doit donc être adaptée à ce nouveau contexte législatif.

Comme le tribunal a vu dans la coupe des cheveux et le port de la barbe un droit fondamental de l'individu à l'expression et à l'intégrité de sa personne, il faut maintenant se demander si les limites imposées à l'exercice de ces droits et libertés fondamentaux seraient justifiées dans le cadre de l'article 9.1. C'est d'ailleurs ce que la Cour suprême des États-Unis a fait dans l'arrêt Kelly c. Johnson⁶⁹, cité par le tribunal. Dans cet arrêt Kelly, c'est en effet par l'application du test constitutionnel de justification des limites apportées aux libertés, que la majorité du haut tribunal américain a considéré l'obligation de coupe des cheveux imposée aux policiers comme une limite raisonnable à leurs droits, puisqu'ils devaient rapidement être reconnus par les citoyens et qu'il fallait favoriser un "esprit de corps" chez eux.

L'histoire se ressemble dit-on! Dix-sept ans plus tard, il est intéressant de voir que la règle désignée par les policiers comme le "pas-de-moustache" est de nouveau contestée devant les tribunaux du Massachusetts, et que l'on essaie encore de la justifier au nom de "l'esprit de corps"⁷⁰. Selon cette logique qui nie les différences individuelles, certains n'ont-ils pas été jusqu'à dire que les policières, même s'il va de soi que la plupart ne sont pas à barbe, pourraient briser cet esprit de corps en portant les cheveux longs?

Comme autre critique de la décision dans Fraternité des policiers, ajoutons que, toutes proportions gardées (si l'on pense, par exemple, à la pratique de l'excision du clitoris ou à l'enlèvement illégal d'organes pour fins de trafic international), la contrainte économique - se raser la barbe ou subir les sanctions de l'employeur - n'en constitue pas moins une atteinte aux libertés au même titre que la

69 Kelly c. Johnson, 96 S.Ct. 1440 (1976), (justification de la réglementation de la coupe de cheveux des policiers en regard de la Constitution).

70 "Moustachus indésirables", Le Journal de Montréal, 26 mai 1993.

contrainte physique que la Cour supérieure considère avec raison comme le cas plus typique d'atteinte à l'intégrité⁷¹.

La décision du tribunal d'arbitrage de griefs dans Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke⁷² illustre bien le test de justification à appliquer: l'interdiction de porter la barbe constitue une atteinte à l'intégrité de la personne mais, en l'espèce, cette atteinte est justifiée par des objectifs d'hygiène et de santé publique, puisqu'elle a un "lien rationnel" avec le bien-être général des citoyens et que la mesure est proportionnée à ce but, conformément à l'exception de l'article 9.1 de la Charte⁷³. On le voit, le tribunal n'hésite pas à appliquer le test de justification de l'article 9.1 aux rapports privés. Il prend toutefois le soin d'invoquer le support de la législation sur la santé et l'hygiène publique.

Outre le droit à l'intégrité physique, certaines décisions voient dans l'interdiction du port de la barbe, une atteinte à la liberté d'expression⁷⁴, et d'autres, une atteinte à la vie privée puisqu'elle affecte l'apparence personnelle du salarié, non seulement durant ses heures de travail, mais aussi en dehors de celles-ci⁷⁵.

71 L'affaire La Fraternité des policiers, p. 1514. Le juge cite l'affaire R. c. Berrie, (1975) 30 C.R. 145 (Cour provinciale de la Colombie-Britannique), où des geôliers ont rasé un détenu contre son gré.

72 Précité, note 38.

73 Également, dans Union des employés de commerce, local 503 et Alimentation Serro Inc., D.T.E. 87T-222, [1987] T.A. 118, la politique de l'employeur visant une apparence soignée a été jugée raisonnable et acceptable, vu la nature des activités de l'entreprise.

De même dans Aylmer (Ville d') c. Syndicat des pompiers de Québec, section locale Aylmer, D.T.E. 92T-1014 même s'il considérait que le droit de porter la barbe n'était pas un droit fondamental au sens des chartes des droits, le tribunal s'est demandé si l'interdiction du port de la barbe était justifiée. C'est en réponse à la question que le tribunal a jugé que l'interdiction constituait une limite raisonnable au droit à l'inviolabilité de sa personne: le port d'appareils respiratoires en cas d'incendie nécessite que les pompiers soient rasés de près, sinon il y a risque pour la santé et sécurité des pompiers.

74 Union des employés du transport local et industries diverses, local 931 et Brinks Canada Ltée, D.T.E. 83T-616.

75 Manitoba Food and Commercial Workers Union v. Canada Safeway Ltd., [1983] 4 C.H.R.R. 1495 (Man., Board of Inquiry), infirmé en appel (infra, note 59).

Dès lors qu'elles reconnaissent qu'il y a atteintes aux droits et libertés fondamentaux, la majorité des décisions concordent à l'effet qu'il revient à l'employeur de démontrer que son règlement d'entreprise est justifié, soit par une raison de santé (le principe du casque de bain dans une piscine publique), un motif de sécurité⁷⁶ (le principe du casque de sécurité), soit par la nécessité pour l'employeur de projeter une certaine image⁷⁷ (le principe de la casquette d'uniforme avec l'emblème de l'entreprise). De plus, il faut voir dans quelle mesure les objectifs de l'employeur pourraient être assurés par des moyens qui entravent le moins possible les libertés fondamentales⁷⁸. Il en va de même quant à l'obligation de coupe de cheveux: celle-ci doit être justifiée⁷⁹ et raisonnable⁸⁰.

La Charte des droits et libertés de la personne exige que nous poussions le raisonnement plus avant.

S'il y a atteinte à certaines libertés fondamentales, il faut, même si l'atteinte peut être considérée justifiable selon le test de l'article 9.1, se demander s'il s'agit d'une atteinte discriminatoire. Il peut donc y avoir deux tests. Après avoir déterminé le contenu des libertés fondamentales par l'application de l'article 9.1, il faudra appliquer le test de l'article 20 au cas où il s'avérerait que l'atteinte est discriminatoire. Dans ce dernier cas, il y va de la compétence de la Commission des droits de la personne et du Tribunal des droits de la personne.

2. DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

76 Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Syndicat national de produits laitiers de Sherbrooke, précité, note 38.

77 La Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc. c. Le Conseil de sécurité publique de la communauté urbaine de Montréal, précité, note 37.

78 Secur Inc. c. Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791, D.T.E. 88T-626, (en l'espèce, la sécurité pouvait être assurée par d'autres moyens que l'interdiction du port de la barbe). N'en est-il pas de même de la nécessité que le public reconnaisse les policiers? déjà assurée par l'uniforme obligatoire.

79 Syndicat des employés de Celanese c. Textiles Monterey Inc., D.T.E. 87T-225 (l'obligation du port d'un filet pour retenir les cheveux longs est jugée raisonnable et justifiée par des raisons de sécurité); P.G. du Québec c. Fortier, D.T.E. 85T-599 (sanction disciplinaire infligé à la suite du refus de se faire couper les cheveux); Steinberg Inc. c. Union des employés de commerce, section locale 500 T.U.A.C. (le règlement est justifié par l'image de l'entreprise).

80 Montréal (Ville de) et Association des pompiers de Montréal Inc., D.T.E. 90T-323, (le règlement imposant une coupe de cheveux uniforme et archaïque est déraisonnable).

Jusqu'à ce jour, tant la jurisprudence québécoise⁸¹, que la jurisprudence des provinces de common law⁸² et celle des États-Unis⁸³, ont habituellement refusé de voir dans l'interdiction du port de la barbe et l'obligation de coupe des cheveux, un cas de discrimination. Le motif à l'appui de cette position se présente comme suit. L'objectif des lois anti-discriminatoires vise à garantir, entre autres, l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi. Or, pour qu'il y ait discrimination, il faut que l'atteinte à un droit reconnu soit fondée sur un critère illicite. Une politique d'emploi qui établit une distinction sur d'autres critères, tel un code sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle, dont la longueur des cheveux et l'interdiction de la barbe, se rapporte plus au droit de la direction de gérer son entreprise qu'au droit à l'égalité en emploi. L'employé demeure libre de refuser en se cherchant un emploi ailleurs.

Nous le voyons, l'objection s'attache au droit à l'égalité en emploi et à l'absence de critère interdit.

Afin de contourner le premier argument, nous mettrons en valeur le lien entre la protection des droits et libertés fondamentaux et la prohibition de la discrimination. Ensuite, nous essaierons d'établir un lien entre la barbe et le sexe, de manière à déterminer s'il y a, dans ce cas, discrimination fondée sur le sexe

81 La Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc. c. Le Conseil de sécurité publique de la communauté urbaine de Montréal, précité, note 4; Agropur, Coopérative agro-alimentaire et Syndicat national des produits laitiers de Sherbrooke, précité note 5.

82 Manitoba Human Rights Commission v. Canada Safeway Limited, (1985) 5 C.H.R.R. 2831 (Manitoba - Cour d'appel), (l'interdiction du port de la barbe ne constitue pas de la discrimination fondée sur le sexe), confirmant [1984] 5 C.H.R.R. 2133, infirmant [1983] 4 C.H.R.R. 1495 (Commission d'enquête). Permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada refusée [1985] 1 R.C.S. X.

83 Voir Barbara Linderman SCHLEI and Paul GROSSMAN, Employment Discrimination Law, 2^o Ed; American Bar Association, 1983, p. 410 et suiv.

1) Quant à la barbe:

Entre autres, Kearney v. Safeway Stores, Inc., 14 F.E.P. 55 (W.D. Wash 1975); Dodge v. Giant Food Inc., 488 F. 2d. 1333 (1973).

2) Quant aux cheveux longs:

Entre autres, Fagan v. National Cash Register Co., 481 F. 2d. 1115, 5 FEP 1335 (D.C. Cir. 1973); Earwood v. Continental Southeastern Lines Inc., 539 F. 2d 1349, 14 FEP 694 (4th Cir. 1976), Barker v. Taft Broadcasting Co., 549 F. 2d 400 14 FEP 697 (6th Cir. 1977), Willingham v. Macon Telegraph Publishing Co., 507 F. 2d 1084, 9 FEP 189 (5th Cir. 1975).

dans l'exercice des libertés et droits fondamentaux.

2.1 L'affaire Canada Safeway: le recours au Tribunal des droits de la personne

Après avoir contesté l'interdiction du port de la barbe par la voie de l'arbitrage de griefs, les employés de Canada Safeway portent plainte en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Manitoba⁸⁴.

Ce qu'il importe de retenir de cette seconde contestation, c'est que les jugements se complètent pour montrer le raisonnement à suivre. Si la professeure Freda Steel, siégeant comme commission d'enquête (Board of Inquiry), décide que l'interdiction du port de la barbe constitue un cas de discrimination fondée sur le sexe⁸⁵, le juge Wright de la Cour du Banc de la Reine, tout en se disant d'accord, conclut que la règle constitue une qualité requise par l'emploi⁸⁶. Quant à la Cour d'appel, comme elle n'a pas énoncé les motifs pour lesquels elle a conclu que l'interdiction ne constitue "manifestement" pas de la discrimination fondée sur le sexe, nous ne pouvons que présumer que c'est à première vue, et non après l'application de l'exception quant aux qualités requises par un emploi⁸⁷.

Voyons le raisonnement en deux temps de la professeure Steel.

Dans un premier temps, la professeure Steel reconnaît qu'il y a discrimination sexuelle en fondant sa décision sur l'argument suivant: la politique de l'employeur sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle, impose un traitement différent et plus exigeant pour les hommes par rapport aux femmes; en effet, l'interdiction du port de la barbe exige que les hommes modifient en permanence leur apparence, ce qui les affecte même à l'extérieur du travail, alors que la politique qui s'applique aux

84 Manitoba Food and Commercial Workers Union v. Canada Safeway Ltd., précité, note 59.

85 (1983) 4 C.H.R.R. 1495.

86 (1984) 5 C.H.R.R. 2133, (Court of Queen's Bench).

87 (1985) 5 C.H.R.R. 2831, (Court of Appeal). C'est le renvoi à la jurisprudence américaine qui nous fait supposer que c'est à première vue: "A no beard policy is a grooming policy applicable to employees and is definitely not a matter of sexual discrimination. We find support in that view in recent American decisions which have come to the same conclusion."

femmes n'envahit pas ainsi leur vie personnelle⁸⁸. La rationalité du jugement s'en prend aux stéréotypes sexuels: lorsque l'on applique aux hommes des exigences différentes quant à l'apparence personnelle, on leur impose des stéréotypes fondés sur le sexe⁸⁹. De plus, l'exigence n'est pas neutre, puisqu'elle touche une caractéristique qui, sans être immuable, n'en constitue pas moins un attribut exclusif à la masculinité (sans faire d'analogie avec le fait que le pouvoir d'enfanter est exclusif aux femmes, puisque dans ce dernier cas il faut voir l'importance de cette fonction sociale)⁹⁰.

Dans un second temps, la Cour du Banc de la Reine, reconnaissant que l'interdiction du port de la barbe constituait un cas de discrimination sexuelle, considère toutefois que l'exigence est justifiée comme qualité requise par l'emploi. Pour ce faire, la Cour tient compte d'un sondage sur la préférence des consommateurs⁹¹. Or, au Québec, à l'instar de ce que la Commissaire Steele avait décidé dans Canada Safeway⁹², la jurisprudence refuse de considérer que l'étendue des droits et libertés puisse être

88 Précité, note 28, p. 1505. En l'espèce, le règlement vise d'abord à projeter une image corporative et la question de santé et sécurité est secondaire.

89 Quelques décisions américaines ont soutenu cette thèse. Roberts v. General Mills Inc., 337 F. Supp. (1971), (l'exigence que les hommes portent les cheveux courts, alors que les femmes peuvent porter un filet, est discriminatoire). Donahue v. Shoe Corporation of America, 337 F. Supp. 1357, (C.D. Cal. 1972); Mc Donnell Douglas Corporation, 348 F. Supp. 661 (C.D. Cal., 1972); Doyle v. Buffalo Sidewalk Café Incorporated, 4 F.E.P. 1140 (1972). Mais comme nous l'avons vu, la majorité des décisions est à l'effet contraire (supra, note 59).

90 Il convient ici de rappeler l'opinion incidente émise par la Cour suprême sur cette analogie, dans le fameux arrêt sur la discrimination fondée sur la grossesse, Brooks c. Canada Safeway Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1219, à p. 1250:

«Je ne puis voir d'analogie utile entre une règle imposée par une société interdisant aux hommes le port de la barbe et un régime d'assurance maladie et accidents qui crée de la discrimination envers les employées qui sont enceintes. À essayer de voir une analogie, on ne réussit qu'à banaliser la fonction de procréation des femmes qui est essentielle pour la société et à chercher à conférer un statut constitutionnel au droit de se laisser pousser la barbe.»

À la lumière de cette opinion incidente, il convient de se poser la question de savoir si, du fait que la Charte québécoise protège les droits et libertés fondamentaux, le raisonnement peut être le même?

91 Précité, note 62, p. 2138, quant à la question de discrimination, et p. 2144 quant à l'exception relative aux qualités requises par l'emploi.

92 Précité, note 61, p. 1507.

déterminée par les préférences de la clientèle⁹³. Il faut chercher la justification dans une rationalité liée à l'emploi lui-même.

2.2 Évolution jurisprudentielle

Au Québec, nous bénéficions d'un avantage appréciable par rapport aux lois des provinces de common law qui ne sont, pour la plupart, que des codes antidiscriminatoires : les droits et libertés fondamentaux que sont le droit à l'intégrité de la personne (art. 1), la liberté d'expression (art. 3) et le droit au respect de la vie privée (art. 5), de même que le droit à des conditions de travail raisonnables (art. 46), sont protégés. C'est dire qu'indépendamment de l'existence ou non d'une situation de discrimination en emploi (articles 10 et 16), l'atteinte discriminatoire aux libertés fondamentales doit être sanctionnée. Ce rapport complémentaire de l'article 10 avec les articles 1, 3, et 5 (qui assurent la protection des libertés fondamentales que sont l'intégrité de la personne, la liberté d'expression et le respect de la vie privée) a été sous-estimé par les décisions québécoises qui ont conclu que l'interdiction du port de la barbe n'est pas discriminatoire.

Évidemment, encore faut-il établir le lien avec un motif prohibé; en l'espèce, avec le sexe.

À l'encontre du raisonnement suivi dans les causes de la Fraternité des policiers et Agropur⁹⁴, il est possible de dire que toute personne a le droit de faire respecter ses droits fondamentaux sans se voir obligée de choisir entre son emploi et son droit de sauvegarder l'intégrité de sa personne, de préserver sa liberté d'expression et d'exiger le respect de sa vie privée. Imposer aux hommes des règles particulières quant à l'apparence, est discriminatoire dans la mesure où ils sont spécifiquement visés en tant qu'hommes. Dire que le droit à l'exercice sans discrimination des libertés fondamentales n'est pas compromis par l'interdiction de porter la barbe ou l'obligation de porter les cheveux courts, reviendrait à nier l'exercice des droits et libertés fondamentaux, au moyen d'un chantage à l'emploi qui contraint les personnes à renoncer à faire valoir ces droits et libertés.

93 P.G. du Québec c. Service de Taxis Nord-est (1978) Inc., J.E. 85-407 (C.S. siégeant en appel), texte intégral à 7 C.H.R.R. 3112 (C.S.).

94 Fraternité des policiers de la C.U.M. c. Conseil de sécurité, précité, note 37, Agropur et Syndicat des produits laitiers, précité, note 38.

D'ailleurs, la décision américaine Willingham v. Macon Telegraph Publishing Co.⁹⁵, précisait bien qu'un employeur ne pourrait avoir de politiques différentes pour les hommes et pour les femmes, si la distinction était fondée sur un droit fondamental, par exemple le droit au mariage. Or au Québec, nous l'avons vu, les exigences sur le port de la barbe et la coupe des cheveux peuvent être considérées comme des atteintes aux droits et libertés fondamentaux que sont l'intégrité de la personne, la liberté d'expression et le respect de la vie privée. Le traitement différent dans l'exercice de ces droits ne peut donc être que discriminatoire.

Ici, il faut bien voir qu'il y a atteinte discriminatoire à l'exercice des droits et libertés fondamentaux. C'est en surplus que l'on se demande si cette discrimination porte aussi atteinte au droit à l'égalité en emploi: si tel est le cas, il s'agit d'une autre atteinte.

Dans cette perspective, et bien qu'il ne soit pas question du port de la barbe et de la coupe des cheveux, la décision de l'arbitre de grief dans l'affaire Wardair⁹⁶, invoquant accessoirement la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, nous apparaît des plus intéressantes, en ce qu'elle illustre cette complémentarité entre le droit à l'égalité dans l'exercice des libertés fondamentales et le droit à des conditions de travail non-discriminatoires. Les faits sont simples. Le règlement d'entreprise interdit aux agents de bord masculins de porter un anneau à l'oreille, alors que cette interdiction n'est pas imposée aux femmes. La décision de l'arbitre Beatty balance le droit du plaignant à son image personnelle, par rapport au droit de la direction de projeter l'image de la compagnie. Or, en l'espèce, l'employeur n'a pas démontré que le port d'un anneau à l'oreille, par le personnel masculin, pourrait nuire à l'image de la compagnie. L'interdiction n'est pas raisonnable et n'est pas justifiée. Aucune question de santé et sécurité n'est en jeu et rien ne démontre que l'entreprise serait affectée si on permettait le port de l'anneau. De plus, l'employeur ne peut s'appuyer sur le fait que les passagers pourraient être offensés par le fait que des hommes portent des accessoires jusqu'ici laissés aux femmes pour imposer son règlement⁹⁷.

95 507 F 2d 1084, 9 FEP 189 (5th Cir. 1975).

96 Wardair Canada Inc. et Canadian Air Line Flight Attendant's Association. [1987] T.A. 581.

97 Id., p. 587.

Il y a, non seulement atteinte discriminatoire à la liberté d'expression, mais aussi atteinte discriminatoire au droit à l'égalité en emploi.

Or, dès que l'on voit une discrimination, c'est que l'on doit appliquer le test de justification propre à ce type d'atteinte: lorsqu'il y a atteinte discriminatoire aux libertés fondamentales, ou au droit à l'égalité en emploi, cette atteinte est-elle justifiée en tant que qualité requise par un emploi au sens de l'article 20 de la Charte québécoise⁹⁸? Le critère est alors de savoir si la règle d'emploi est raisonnablement nécessaire⁹⁹. Il revient alors à l'employeur de démontrer qu'il y a un lien rationnel entre la règle d'emploi et les exigences liées à la nature de l'emploi.

Un développement récent nous apparaît avoir suivi cette démarche de façon rigoureuse en concluant au caractère déraisonnable d'un règlement sur les cheveux, la sentence arbitrale Laval (Ville de) et Association des pompiers de Laval¹⁰⁰. Les faits sont typiques: un pompier conteste un avis disciplinaire lui enjoignant de se couper les cheveux conformément au règlement. Le droit en cause: le droit de tout individu de porter les cheveux de la longueur de son choix constitue, selon le tribunal d'arbitrage, une expression de sa liberté individuelle. La justification invoquée par l'employeur pour démontrer le caractère raisonnable de l'atteinte : des raisons de sécurité, notamment que les cheveux longs peuvent nuire à l'étanchéité du masque facial respiratoire utilisé lors d'incendie. La réfutation de la justification : des étudiantes pompiers portant les cheveux longs satisfont aux mêmes normes que les

98 Art. 20: "Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi (...) est réputée non discriminatoire."

99 Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke, [1982] 1 R.C.S. 202; Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpsons-Sears Ltd, [1985] 2 R.C.S. 536; Bhinder c. Compagnie des chemins de fer du Canada, [1985] 2 R.C.S. 561; Central Alberta Dairy Pool c. Alberta Human Rights Commission, [1990] 2 R.S.S. 489; Larry S. Renaud c. Board of School Trustees, School District no 23 (Central Okanagan), Cour suprême, 24 septembre 1992, no 21682.

Au Québec: Brossard c. Québec (Commission des droits de la personne), [1988] 2 R.C.S. 279; Yolande Smart et T. Eaton Ltée, Tribunal des droits de la personne, district de Montréal, no: 500-53-000020-923.

100 D.T.E., no 93T-282 (Marc Boisvert, arbitre), (retenue pour publication dans le T.A.).

étudiants et ont la même rapidité d'exécution en utilisant le même équipement que celui en usage chez l'employeur.

Examiné sous l'angle des droits et libertés, la conclusion de l'arbitre serait: atteinte discriminatoire à la liberté d'expression et au droit à l'égalité en emploi. Une observation finale en passant: le cas illustre parfaitement comment l'arrivée des femmes dans des emplois masculins force à des adaptations qui finissent par bénéficier également aux hommes.

3. CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

Comme nous avons pu le constater, la jurisprudence américaine et canadienne relative aux règlements d'entreprise sur l'apparence personnelle doit être lue avec réserve puisque les lois interprétées ne protègent pas nécessairement les droits et libertés fondamentaux. Ainsi dans Canada Safeway¹⁰¹, aucune liberté fondamentale n'était en cause, puisque le Code des droits du Manitoba¹⁰² est, pour l'essentiel, une loi qui ne vise que la discrimination.

Au Québec, nous assistons à une évolution jurisprudentielle notable. Ainsi dans Fraternité des policiers¹⁰³, si on reconnaît que le droit à l'intégrité est en cause, on ne voit toutefois aucune atteinte discriminatoire à ce droit. Dans Agropur¹⁰⁴, on reconnaît qu'il y a atteinte à l'intégrité de la personne, mais on juge qu'en l'espèce, l'interdiction est raisonnable pour des raisons de santé publique. Dans Wardair¹⁰⁵, bien qu'on n'utilise pas le concept, on aborde la question sous l'angle de l'atteinte discriminatoire aux libertés fondamentales. Et finalement, dans L'Association des pompiers de Laval¹⁰⁶, on peut comprendre qu'en traduisant le caractère déraisonnable du règlement au regard du droit du travail dans

101 Précité, note 60.

102 1979, c. S-24.1.

103 Précité, note 37.

104 Précité, note 38.

105 Précité, note 77.

106 Précité, note 75.

une formulation «droits et libertés», on parlerait d'atteinte discriminatoire à la liberté d'expression et au droit à l'égalité en emploi.

En outre, dans certains cas particuliers, on pourrait voir dans le règlement d'entreprise interdisant le port de la barbe et imposant la coupe des cheveux, des cas de discrimination religieuse¹⁰⁷ ou de discrimination fondée sur un handicap dans le cas de maladie de la peau¹⁰⁸. Il reviendrait alors à l'employeur d'offrir aux personnes ainsi affectées dans leurs droits un moyen d'adaptation raisonnable (l'autorisation de garder les cheveux longs à condition qu'ils soient attachés à l'arrière ou de porter la barbe à condition qu'elle soit taillée ou enroulée, par exemple).

En conséquence, les plaintes relatives au port de la barbe et à la longueur des cheveux peuvent être reçues par la Commission, afin de procéder à un examen cas par cas, selon le contexte dans lequel se produirait la discrimination alléguée.

107 Re Singh and The Crown in right of Ontario (Ministry of Correctional Services) (1980) 27 L.A.C. (2d) 295 (Arbitrage de grief, Eberts).

108 Fraternité des policiers de la C.U.M. v. Conseil de la sécurité de la C.U.M., décision non rapportée, le 7 mai 1977, A. Montpetit, arbitre, cité par Claude D'Aoust et Leclerc, p. 126. L'arbitre a décidé qu'il était excessif d'obliger un salarié qui souffre d'une maladie de la peau, de se couper la barbe.

4. APPLICATION AU CAS DE L'INSTITUT D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC

Le règlement de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec sur la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle interdit le port de la barbe et prévoit que, pour ce qui est des hommes, les cheveux doivent être portés courts¹⁰⁹. Or, les principes qui viennent d'être exposés s'appliquent également au domaine des services (articles 12 et 15) et de la formation professionnelle (article 16).

À la lumière de ces principes, il faut voir, à première vue, que l'imposition de ces règles constitue une atteinte discriminatoire aux droits et libertés fondamentaux (le droit à l'intégrité de la personne, à la liberté d'expression et le droit au respect de la vie privée). De fait, l'effet sur l'exercice des droits et libertés est considérable: on impose aux hommes des exigences qui les obligent à modifier l'intégrité de leur personne au point où ils en sont affectés même dans leur vie privée.

Il revient donc à l'Institut d'hôtellerie de justifier son règlement et cette justification ne peut être qu'en rapport avec la préparation des élèves à l'exercice du métier dans le domaine de la restauration. Or, il faut voir que les usages en la matière dans les hôtels et restaurants ont évolué, et qu'il y en a de plus en plus qui acceptent, à certaines conditions, le port de la barbe et des cheveux longs. Par exemple, si les femmes peuvent conserver leurs cheveux longs à condition qu'elles les fixent ou portent la résille, pourquoi pas les hommes? (après tout, un cheveu dans la soupe n'a pas de sexe). Quant au port de la barbe, lavée, taillée et brossée, avec le «port» des plateaux le bras en semi extension (comme il est d'usage), la qualité requise quant à l'hygiène devrait être rencontrée. Pour ce qui est des cuisiniers, nous laissons aux professionnels de la restauration le soin de considérer les adaptations envisageables.

Pour ce qui est de l'image, il ne devrait pas revenir aux employeurs ou aux institutions d'enseignement

109 INSTITUT DE TOURISME ET D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC, Règlement sur la tenue vestimentaire des élèves, février 1992, section 2.2 Éthique professionnelle:

"Le port de la barbe est interdit. En ce qui concerne la coiffure, les cheveux doivent être propres et bien coiffés. Pour les hommes ils seront portés courts. Pour les femmes qui les portent plus longs, lorsqu'elles doivent travailler en salle à manger, elles doivent les fixer et lorsqu'elles travaillent en atelier, elles doivent les fixer et porter la résille."

d'imposer leur vision de l'apparence masculine.

En conclusion, comme la partie du règlement de l'Institut sur l'interdiction faites aux hommes de porter la barbe et les cheveux longs, soulève une question d'atteinte discriminatoire au droit à l'intégrité physique, à la liberté d'expression et à la vie privée, elle pourrait à ce titre faire l'objet d'une plainte à la Commission des droits de la personne pour que celle-ci procède à une enquête sur les faits allégués.

MD/cl