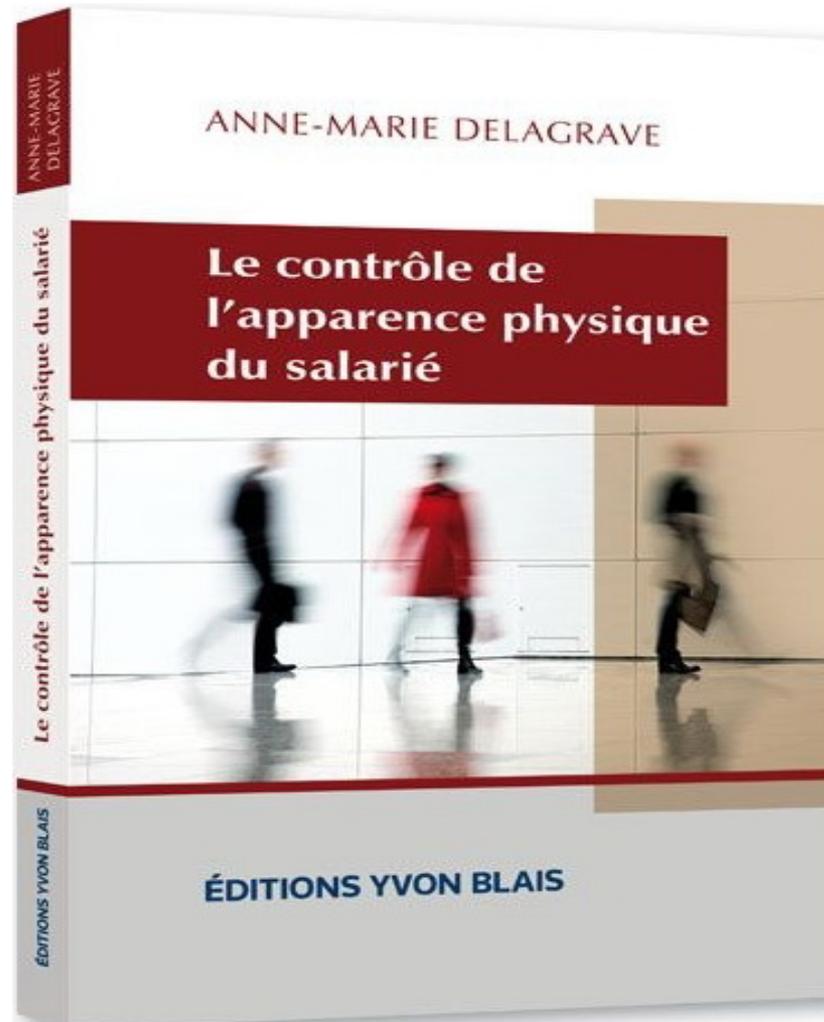


LE CONTRÔLE DE L'APPARENCE PHYSIQUE DU SALARIÉ



LE CONTRÔLE DE L'APPARENCE PHYSIQUE DU SALARIÉ

Aller au-delà des apparences

<https://www.youtube.com/watch?v=u5hVADUz254>

Questions

- **Un employeur peut-il exiger le port d'un uniforme ?**
- **Un employeur peut-il interdire le port du foulard islamique ?**
- **Un employeur peut-il interdire le port de la barbe ?**
- **Un employeur peut-il proscrire le port de tatouage ou de piercing ?**

LA DÉFINITION DE L'APPARENCE PHYSIQUE

- **Ensemble des caractères physiques constants ou variant lentement (poids, taille, traits du visage)**
 - **Attitudes corporelles (postures, expressions, mimiques)**
 - **Attributs (habits, coiffures, maquillages, accessoires)**
-
- **L'apparence physique d'un individu est son corps et ses parures, tels qu'ils sont observables pour autrui.**

ÉLÉMENTS DE L'APPARENCE PERSONNELLE : 3 CATÉGORIES

1. **Éléments incontrôlables** - Caractéristiques intrinsèques d'un individu
 - Aspects physiques sur lesquels l'individu n'a aucune marge de manœuvre
 - Ex. Âge, origine ethnique, handicap, etc.

2. **Éléments difficilement contrôlables** - Caractéristiques difficiles à changer
 - Marge de manœuvre limitée sur ces éléments
 - Ex. charge symbolique d'éléments liés à la religion, certains piercings, tatouages, etc.

3. **Éléments contrôlables** - Éléments qu'un individu peut modifier à sa guise
 - Ex. Maquillage, longueur cheveux, style personnel, etc.

CONTEXTE D'APPLICATION DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE

- **Un statut quasi constitutionnel**
- **Caractère fondamental la positionnant en première place dans la hiérarchie des normes de par les droits qu'elle protège**

- **Un vaste champ d'application**
- **Différent de la Charte canadienne qui s'applique seulement à l'action gouvernementale.**
- **Couvre les rapports entre les citoyens et l'État, mais aussi les relations entre les personnes privées**
- **Zone grise : matières de compétence fédérale**

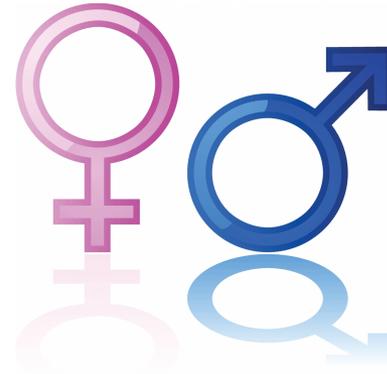
- **Une interprétation large, libérale et contextuelle**
- **S'assure que les citoyens bénéficient de la protection accordée par la Charte**
- **Méthode contextuelle**

L'APPARENCE PHYSIQUE ET LES LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX DES SALARIÉS

- **Facettes de la liberté pouvant être évoquées par les salariés à l'encontre de la réglementation de l'employeur**
- **Le droit à la liberté de sa personne**
- **La liberté de religion**
- **La liberté d'expression**
- **Le droit au respect de sa vie privée**
- **Le droit à l'intégrité de sa personne**
- **Le droit à la sauvegarde de sa dignité**

- **Fardeau de la preuve: L'analyse en deux composantes**
- **Faire la preuve de la violation d'un droit par le demandeur**
- **Justification de l'atteinte par la partie défenderesse**

L'APPARENCE PHYSIQUE ET LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION



L'APPARENCE PHYSIQUE ET LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

- **Le droit à l'égalité en milieu de travail**
- **En lien avec les articles 10 et 16 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne**
- **Fardeau de la preuve selon trois éléments :**
 - 1) Il existe une distinction**
 - 2) La distinction est fondée sur un des motifs prohibés prévus à l'article 10 de la Charte québécoise**
 - 3) La distinction compromet le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou liberté de la personne**
- **L'apparence physique et les motifs de discrimination**
- **Motifs facilement identifiables : race, sexe, grossesse, âge, religion et handicap**
- **La discrimination fondée sur des motifs multiples**
- **Combinaison de plus d'une caractéristique personnelle**

LES LIMITES AUX DROITS DES SALARIÉS OU LES JUSTIFICATIONS LÉGITIMES DE L'EMPLOYEUR

- **Les droits et libertés fondamentaux ne sont pas absolus.**
- **L'employeur possède des droits de direction qui lui permettent d'établir des politiques et règlements régissant l'apparence physique des salariés.**
- **Motifs soulevés par l'employeur :**
 - 1. Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et du public**
 - 2. Souci de préservation de l'image de l'entreprise**

LES DROITS DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

- **L'employeur possède des droits de direction qui lui permettent de gérer son entreprise comme il le veut. Ces droits sont rarement contestés ou mis en doute.**
- **Cependant, il y a absence de lois sur le fondement des droits de direction de l'employeur.**
- **La question que l'on doit se poser est la suivante : d'où viennent donc ces droits de direction?**
- **Afin d'éclairer la question, il est important de dégager l'assise des droits de direction de l'employeur afin d'analyser le poids réel de ces droits de direction.**
- **Pour ce faire, nous verrons 5 thèses expliquant juridiquement l'existence des droits de direction.**

1^{ÈRE} THÈSE : LE DROIT DE PROPRIÉTÉ

- Cette thèse accorde le droit de propriété permettant donc à l'employeur de disposer de son entreprise selon sa volonté.

- Cette thèse comporte deux difficultés:

1. La dissociation entre le propriétaire et l'employeur. Le propriétaire peut nommer un mandataire qui n'a pas droit de propriété sur l'entreprise.

2. Cette propriété porte sur des biens et non sur des personnes.

- Donc, comme l'employeur n'est pas propriétaire de la main-d'œuvre, cette approche a été délaissée.

2^E THÈSE : LA SUBORDINATION INHÉRENTE AU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Selon cette théorie, le contrat de travail implique une acceptation implicite des pouvoirs de direction de l'employeur par les salariés.**
- **Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.**
- **En fait, il s'agit d'une théorie qui est généralement acceptée en matière disciplinaire, mais elle n'est pas complètement satisfaisante pour deux raisons:**
 - 1. Des règlements peuvent s'ajouter au fil du temps et ne sont pas acceptés par l'employé.**
 - 2. Elle ne résout pas la problématique des règlements applicables à des tiers, comme les clients ou les fournisseurs.**

3^E THÈSE : L'USAGE

- **L'usage est une pratique ancienne, constante et habituelle, connue et admise par tous dans un milieu donné, même si elle n'est pas consignée par écrit.**
- **Les obligations qui découlent du contrat de travail ne sont pas uniquement celles qui ont été écrites, comme des us et coutumes ou des normes implicites profondément ancrées dans l'entreprise. Les gens acceptent donc de les respecter au même titre que le contrat de travail.**
- **Pour certains, les fondements des droits de direction relèveraient donc de l'usage.**
- **Cette explication ne fait donc pas l'unanimité et reste floue.**

4^E THÈSE : LA CAPACITÉ DES PERSONNES PHYSIQUES OU MORALES À EXERCER DES DROITS

- Cette théorie repose sur l'idée selon laquelle l'employeur ne puise pas ses pouvoirs de direction dans la nature. Selon cette théorie, les pouvoirs de l'employeur sont un prolongement des pouvoirs réglementaires de l'État.**
- Comme il se réfère plutôt à la loi, ses pouvoirs sont donc légitimes. Le contrat de travail devient donc la condition nécessaire des droits de direction de l'employeur.**
- Toutefois, comme il y a plusieurs politiques et directives qui n'ont aucune assise dans la délégation du pouvoir réglementaire de l'État, cette théorie ne retient pas l'adhésion des décideurs.**

5^E THÈSE : L'APPROCHE INSTITUTIONNELLE DE L'ENTREPRISE

Selon cette théorie, les droits de gestion sont axés sur les responsabilités sociales qui incombent au chef d'entreprise plutôt que dans le contrat de travail.

L'entreprise est une entité distincte comparée à un organisme vivant qui a son propre mode de fonctionnement et qui dicte ses propres normes.

L'employé admet que l'employeur doit prendre les décisions dans l'intérêt de l'entreprise et que sa prestation de travail doit s'exécuter dans ce cadre.

Toutefois, cette théorie est critiquée, car il manque de garanties offertes aux salariés et de la difficile compatibilité avec le cadre juridique établi.

Aucune théorie ne fait complètement l'unanimité, il devient alors difficile d'identifier les fondements des droits de direction.

Toutefois, la théorie de la subordination au contrat de travail est celle qui domine.

LE STATUT DES DROITS DE DIRECTION DANS LA HIÉRARCHIE DES NORMES

- Les règles juridiques ne sont pas toutes placées sur un pied d'égalité et doivent être ordonnées selon leur caractère prépondérant.
- 1^{er} palier: les règles constitutionnelles fondamentales provenant de la Constitution canadienne
- 2^e palier: la charte des droits et libertés de la personne
- 3^e palier: les lois, décrets ou règlements du gouvernement
- 4^e palier: les normes qui visent d'une façon plus immédiate les parties mêmes à une relation d'emploi (convention collective, contrat de travail)
- 5^e palier: la jurisprudence, les usages et la doctrine
- Les fondements des droits de direction ne sont pas formellement déterminés.
- Les droits de direction de l'employeur ne détiennent aucun statut prépondérant et doivent être interprétés en conformité avec les droits et libertés fondamentaux prévus par la Charte québécoise.

LES RÈGLEMENTS D'ENTREPRISE DE L'EMPLOYEUR

- **Les droits de direction de l'employeur se manifestent par sa capacité à formuler des règles qui s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise.**

- **Ce pouvoir unilatéral peut toucher plusieurs sujets:**
 - **la tenue vestimentaire**
 - **l'apparence personnelle**

- **Certaines conditions s'appliquent : les règlements doivent être :**
 - **raisonnables**
 - **non discriminatoires**
 - **adoptés de bonne foi**
 - **appliqués uniformément**
 - **de manière constante**
 - **ne doivent pas souffrir d'exception**

LES RÈGLEMENTS D'ENTREPRISE DE L'EMPLOYEUR II

- **Plusieurs critères doivent être examinés dans la l'analyse de validité d'un règlement :**
 - **il ne doit pas entrer en contradiction avec la convention collective**
 - **il ne doit pas être déraisonnable**
 - **il doit être clair**
 - **il doit être non équivoque**

- **De plus:**
 - **il doit être porté à la connaissance du salarié qui en sera affecté, avant sa mise en vigueur**
 - **l'employé concerné doit avoir été avisé que toute infraction à cette règle pourrait entraîner son congédiement**

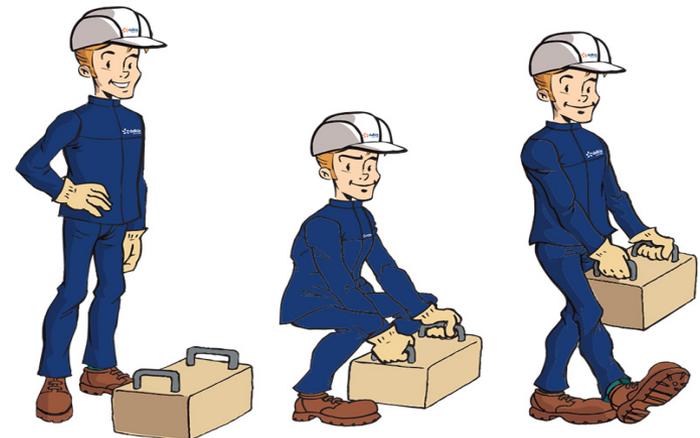
- **L'autorité de l'employeur est limitée à la durée de disponibilité du salarié, c'est-à-dire lorsqu'il exécute sa prestation de travail.**

CONVENTION COLLECTIVE

- **La convention collective ne crée pas les droits de direction de l'employeur, mais elle peut les reconnaître et en aménager l'exercice.**
- **L'employeur préserve son pouvoir décisionnel sur ce qui n'est pas indiqué dans la convention collective et cette dernière ne détient qu'une portée déclaratoire des droits de direction.**
- **Les dispositions que contiennent les conventions collectives doivent respecter les droits et libertés fondamentaux des salariés.**

Le plaignant a le fardeau de prouver qu'il a été victime d'un acte discriminatoire au sens de l'article 10.

- **L'Exigence Professionnelle Justifiée (EPJ) pourra autoriser l'employeur, en certaines circonstances, à contraindre les salariés sur le plan de leur apparence physique, en fonction du type d'entreprise et du type d'emploi visé.**
- **L'EPJ se définit comme une norme qui, bien que discriminatoire, est nécessaire compte tenu des qualifications requises par un emploi.**



LES PRINCIPALES CONSIDÉRATIONS INVOQUÉS PAR L'EMPLOYEUR

- **Protection de la santé et la sécurité des travailleurs**
- **Protection de l'image de son entreprise.**
- **La compatibilité avec les fins particulières de l'entreprise**
- **Motifs de l'employeur pour imposer des règles en ce qui concerne l'apparence physique des salariés doivent être normalement en lien avec le travail à exécuter et la solution varie en fonction de la nature de l'entreprise.**
- **Dans la pondération des intérêts de l'employeur et du salarié, une distinction se fait habituellement entre les règlements qui touchent les employés durant les heures de travail et ceux qui les touchent également en dehors de celles-ci.**

La protection de la santé et de la sécurité des salariés et du public I



La protection de la santé et de la sécurité des salariés et du public II



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés, ainsi que de donner des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent la santé et la sécurité.



Protection de l'image de l'entreprise I



Protection de l'image de l'entreprise II

- **Au nom de la liberté d'expression, l'employeur pourra imposer aux employés une apparence particulière afin d'identifier son entreprise. Exemple: Uniformes UPS, McDonald, Air Canada...**
- **Le simple désir d'un employeur de plaire à ses clients existants ou d'élargir sa clientèle ne saurait pas justifier, en lui-même, un droit de réglementer l'apparence physique des salariés.**
- **Par contre, plusieurs décisions ont autorisé l'employeur à adopter des politiques sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique personnelle au travail lorsque les salariés étaient, dans le cadre de leurs fonctions, en contact avec la clientèle ou avec le public.**

Protection de l'image de l'entreprise III



La compatibilité avec les fins particulières de l'entreprise

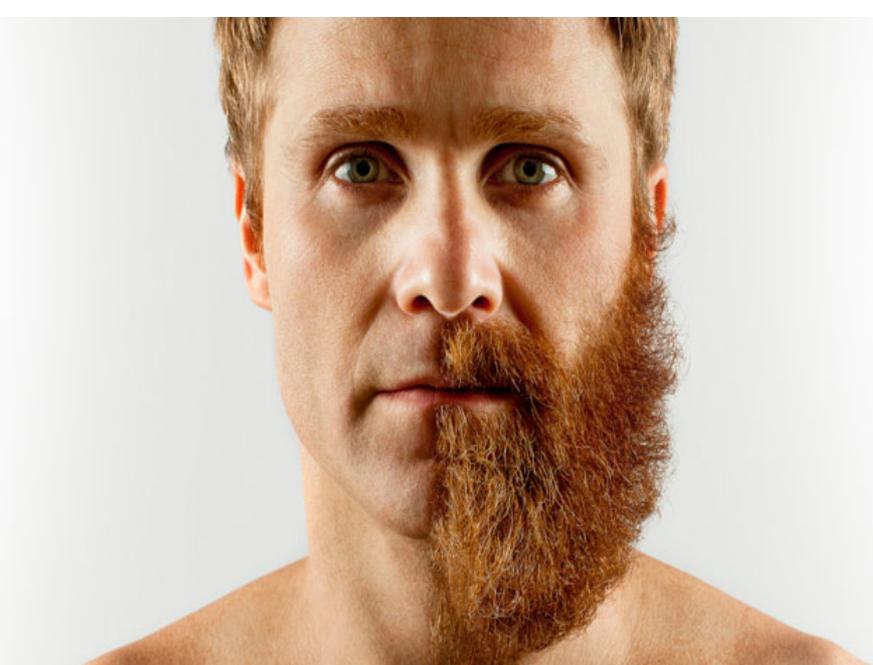
- **Le second volet de l'article 20 de la Charte autorise les distinctions justifiées par le caractère éducatif ou religieux d'une institution sans but lucratif. En présence d'une institution à but non lucratif ou voué exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique, certaines exigences relatives à l'apparence physique, par ailleurs discriminatoires, pourraient de ce fait être justifiables au sens de l'article 20. La Cour suprême exige néanmoins la preuve d'un lien direct avec le caractère religieux de l'institution.**



L'ACCOMODEMENT RAISONNABLE

- **L'accommodement raisonnable a d'abord une fonction sociale, laquelle vise à éviter que des normes peu sensibles aux particularismes puissent avoir un effet d'exclusion sur les membres de certains groupes et ainsi leurs chances d'intégration à l'ensemble de la société.**
- **Celui qui veut écarter une obligation d'accommodement en invoquant la contrainte excessive doit se baser sur les preuves factuelles, et non à partir de simples hypothèses ou spéculations théoriques.**
- **Si toutefois il existe une solution raisonnable autre que la contrainte excessive, l'employeur ne sera pas en mesure de prouver que son règlement constitue une exigence professionnelle justifiée et il devra donc accommoder le salarié.**

L'ACCOMODEMENT RAISONNABLE



CONCLUSION - Retour sur le Quiz

- **Un employeur peut-il exiger le port d'un uniforme ?**
- **Un employeur peut-il interdire le port du foulard islamique ?**
- **Un employeur peut-il interdire le port de la barbe ?**
- **Un employeur peut-il proscrire le port de tatouage ou de piercing ?**

Questions ?

