



Encadrer l'apparence physique de vos employés : une mission possible!

Depuis fort longtemps, il est reconnu que, comme employeur, vous possédez un pouvoir de contrôle et de direction sur vos employés. Cette notion est communément appelée le « pouvoir de gérance ». Ce principe découle de l'essence même du contrat de travail qui intervient entre vous (employeur) et chacun de vos employés. Ce pouvoir de gérance va très loin mais, vous permet-il d'adopter une politique sur l'apparence physique de vos employés ?

Cette question va bien plus loin que la sphère du droit. En effet, elle représente aussi un problème sociologique. L'apparence physique met en avant plan un marqueur identitaire très fort de la personne et une forme de liberté d'expression. Bien évidemment, vous vous douterez que la réponse à notre question ne peut se répondre par « oui » ou par « non ».

Votre droit de gérance prend sa source dans le pouvoir de formuler des règles qui s'appliquent à l'ensemble des membres de votre équipe. Ce pouvoir de réglementer peut toucher plusieurs sujets, dont la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle de vos employés¹.

De prime abord, si vous décidez d'adopter des règlements, vous devez le faire de manière raisonnable, non discriminatoire et de bonne foi.

Dès qu'une politique sur l'apparence physique est adoptée, cela implique nécessairement la violation de droits fondamentaux de chaque employé, tels que le respect à la vie privée, l'intégrité de la personne et la liberté d'expression. Ces droits sont codifiés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*². C'est alors qu'un combat

¹ DELAGRAVE, A.-M., *Le contrôle de l'apparence physique du salarié*, Cowansville, Y. Blais, année, p.88.

² *La Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

s'engage entre le respect des droits fondamentaux de vos employés et le pouvoir de gérance qui vous appartient, comme employeur.

La tendance démontre que les employeurs sont de plus en plus soucieux de l'image que projette leur entreprise. Cependant, chaque employeur concerné doit quand même respecter certains principes avant d'adopter des politiques visant la réglementation de l'apparence physique.

Les jugements émanant des arbitres de griefs et des tribunaux de droit commun ont identifié un cadre pour qu'un employeur puisse réglementer l'apparence physique de ses employés. Les droits fondamentaux que prévoit la Charte ne sont pas absolus.

En effet, comme employeur, il vous est possible, par voie de politiques ou de règlements, de déroger à ces droits sous 3 conditions. D'abord, la politique que vous adoptez doit répondre à **un objectif légitime et important**. Ensuite, elle doit **être rationnellement liée à l'objectif**. Enfin, elle doit **constituer une atteinte minimale aux droits protégés**.

Les cas les plus fréquemment observés et rencontrés en entreprise sont les «piercings» les tatouages et le code vestimentaire. Pour une mise en contexte, il est intéressant de s'attarder à l'affaire des employés de l'Hôtel Reine-Élisabeth à Montréal³. L'arbitre de grief devait trancher si l'interdiction du port de la boucle d'oreille par les employés masculins était protégée par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les propriétaires de l'hôtel ont adopté une politique en ce sens dans le but de projeter une image classique de l'entreprise. Pour l'hôtel, des études démontraient que le port de la boucle d'oreille par les employés posait un risque de perte de 17 % de la clientèle, soit une perte d'un million de dollars annuellement.

Dans cette affaire, **l'arbitre a tranché en faveur de l'employeur** car l'interdiction imposée aux employés masculins est une règle normale dans le domaine de l'hôtellerie internationale de luxe. L'employeur a ainsi réussi à démontrer que la règle était motivée par un souci d'image et de rentabilité. L'arbitre prend en considération que l'employeur était motivé par le fait que 17 % de sa clientèle n'appréciait pas le port de la boucle d'oreille par les personnes du sexe masculin. L'employeur a donc réussi à convaincre l'arbitre,

³ Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et l'Hôtel Reine Élisabeth, D.T.E. 2005T 159.

puisqu'il possédait une preuve précise et fiable à l'effet que sa politique était nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence a reconnu que le droit de gérance de l'employeur à adopter des politiques d'apparence physique primait sur les droits fondamentaux des employés dans certaines circonstances.

Généralement, les arbitres de griefs et les tribunaux sont enclins à accepter une certaine violation des droits fondamentaux dans les circonstances qui relèvent de la protection de la santé et sécurité du public et des salariés, de la protection de l'image de l'entreprise et de la compatibilité avec les fins particulières de l'entreprise.

En conclusion, vous devez retenir que, comme employeur, vous avez le droit de faire des règlements concernant l'apparence physique de vos employés, tout en gardant à l'esprit les droits fondamentaux de ces derniers, prévus par la Charte. Dès que la politique ou le règlement brime un droit fondamental de vos employés, il vous appartient de prendre une décision en fonction du cadre imposé par la jurisprudence.

Rédigé par Jean-Philippe Grenier, Avocat

Bernier Beaudry, fier partenaire de Cameron ressources humaines inc.

Pour optimiser stratégiquement l'attraction, la performance et la fidélisation de vos ressources humaines, passez à l'action et contactez-nous!

Nos interventions sont admissibles à des aides financières d'Emploi-Québec, par le biais de votre Centre Local d'Emploi.