

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE CHICOUTIMI

N° de dépôt : 2007-4578

Griefs nos : 71885 et 71886

Date : 20 novembre 2007
Référence : CG-11326-88-06

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Carol Girard, c.r., arbitre

ENTRE

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DU
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN – FSSS-CSN**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA PIROUETTE

Ci-après appelé « l'employeur »

Et

NADINE BÉLISLE

Ci-après appelée « la plaignante » ou « la salariée »

SENTENCE ARBITRALE
En vertu du Code du travail du Québec

2007-4578

PAGE : 2

INTRODUCTION

- [1] Le soussigné a été nommé arbitre en vertu du Code du travail du Québec par les parties pour décider de 2 griefs qui soulèvent le droit au tatouage visible d'une éducatrice qui travaille dans un Centre de la petite enfance.
- [2] Il y a eu audition commune avec 2 griefs de même nature pour une autre travailleuse, madame Christine Lefebvre, qui font l'objet d'une sentence arbitrale distincte rendue le même jour.

LES GRIEFS

- [3] Le texte du grief #71885 du 6 août 2004 est le suivant :

« DESCRIPTION DU GRIEF ET RÉCLAMATION

En vertu de la convention collective ainsi que des lois pertinentes, notamment la charte des droits et liberté de la personne ainsi que le code civil du Québec, je conteste la lettre déposée à mon dossier en date du 12 juillet 04.

Je réclame donc le retrait de celle-ci de mon dossier et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus. »

- [4] Le texte de l'autre grief #71886 du 6 août 2004 est le suivant :

« DESCRIPTION DU GRIEF ET RÉCLAMATION

En vertu de la convention collective ainsi que de la charte des droits et libertés de la personne et du code civil du Québec, je conteste la décision de mon employeur de m'obliger à couvrir le tatouage que je porte.

Je réclame donc que cesse cette mesure imposée et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus. »

LES PIÈCES

- [5] Les pièces énumérées en annexe ont été produites.

ADMISSIONS

- [6] Les admissions usuelles suivantes ont été faites :
- L'arbitre a juridiction pour entendre et décider des griefs;
 - La procédure de grief prévue à la convention collective a été suivie.

2007-4578

PAGE : 3

TÉMOINS

- [7] Le syndicat a fait entendre les éducatrices Véronique Fortin et Céline Gagné, la coordonnatrice Lana Lavoie et les plaignantes Christine Lefebvre et Nadine Bélisle.
- [8] La directrice générale Annie Coulombe a été entendue à la demande de l'employeur. Le témoignage de l'adjointe à la direction Guylaine Pinet a fait l'objet d'une admission.

RÉSUMÉ DES FAITS

- [9] La plaignante est éducatrice depuis plus de 10 ans. Elle porte un tatouage sur l'omoplate droite. Elle a toujours travaillé avec ce tatouage et n'a jamais eu de reproche. Elle affirme avoir eu connaissance de la politique de l'employeur l'obligeant à couvrir ce tatouage après la réception de l'avertissement écrit du 12 juillet 2004.
- [10] L'employeur est un centre de la petite enfance qui embauche approximativement 30 employées, presque toutes des éducatrices.
- [11] Les extraits suivants des « règles de vie », document qui fait partie intégrante du contrat de services de l'employeur décrivent bien sa nature et ses fonctions :

« L'employeur est un organisme sans but non lucratif incorporé en vertu de la *partie III de la Loi sur les compagnies* et est subventionné par le Ministère de l'emploi, de la Solidarité Sociale et de la Famille (MESSF).

La corporation détient :

Un permis du MESSF de 170 places donnant le droit au centre de recevoir 80 enfants dans son installation située au 3600 rue Ste-Émilie, arrondissement Jonquière et de coordonner la garde de 90 enfants reçus par l'ensemble des personnes reconnues à titre de responsable d'un service de garde en milieu familial.

En installation, les places sont ainsi réparties :

Dix (10) places pour des poupons de 0 à 17 mois;

Soixante dix (70) places pour des enfants de 18 mois jusqu'au début de la fréquentation de la maternelle.

En milieu familial, les places sont réparties selon la liste d'attente personnelle de chacune des responsables du service de garde.

La corporation est administrée par un conseil d'administration de neuf (9) administrateurs, dont les 2/3 sont des parents utilisateurs des services de garde.

Le Centre de la petite enfance La Pirouette est membre du Regroupement des services de garde du Saguenay-Lac-St-Jean et de l'Association Québécoise des centres de la petite enfance. » (pièce E-10)

- [12] À la mi-avril 2004, les membres de l'équipe adoptent des règles relatives à la tenue vestimentaire qui ne contiennent pas de disposition précise pour le tatouage.

2007-4578

PAGE : 4

- [13] Le 7 juin 2004, l'employeur remet à madame Christine Lefebvre un avertissement écrit de couvrir son tatouage permanent à l'avant-bras droit par un vêtement adéquat lors de sa prestation de travail.
- [14] Le 22 juin 2004, d'une façon unanime incluant les 2 éducatrices qui en font partie, les membres du conseil d'administration de l'employeur adoptent la résolution suivante :
- « Il est résolu par le conseil d'administration que les employées devront se vêtir convenablement, couvrir leur tatouage et perçage, et devront porter en tout temps un soulier confortable lors de leur prestation de travail, comme stipulé dans le document intitulé « Code d'éthique au CPE La Pirouette ». »
- Ce document stipule que :
- « TATOUAGES ET/OU PERÇAGES (PERCING)
- L'exposition apparente d'un tatouage et/ou d'un perçage (percing) est contraire au code d'éthique et à la mission éducative du service de garde du CPE La Pirouette, il est obligatoire de couvrir ce tatouage et/ou le perçage (percing) par un vêtement adéquat lors de la prestation de travail. »
- Selon le procès-verbal du conseil d'administration du 6 décembre 2005 (pièces E-9 et S-6), le code vestimentaire aurait été mis en vigueur lorsqu'adopté en conseil d'administration le 22 juin 2004 et révisé lorsqu'adopté en conseil d'administration le 6 novembre 2005 (pièce E-9) ou le 6 décembre 2005 (pièce S-6).
- [15] Les règles de régie interne – code d'éthique – relatives aux tatouages et/ou aux perçages (percing) auraient été remises à l'équipe le 25 juin 2004 et le 12 janvier 2006.
- [16] Le 6 juillet 2004, madame Christine Lefebvre dépose ses griefs (pièces S-2 et S-3 reproduites dans la sentence arbitrale du dossier connexe).
- [17] Le 12 juillet 2004, l'employeur remet à la plaignante Nadine Bélisle un avertissement écrit de couvrir son tatouage sur l'épaule droite par un vêtement adéquat lors de sa prestation de travail.
- [18] Cette mesure et cette demande sont contestées par la plaignante le 6 août 2004 (pièces S-4 et S-5).
- [19] Le 6 décembre 2005, le conseil d'administration de l'employeur accepte le code vestimentaire tel que présenté par la directrice générale, code vestimentaire qui prévoit à l'article 4.2 :
- « Aucun tatouage ne doit être exposé ou être apparent. Des vêtements doivent toujours recouvrir les tatouages. »
- Ce code d'éthique doit être remis aux membres du personnel en janvier 2006.
- [20] La politique – code vestimentaire – a été transmise à la coordonnatrice du syndicat le 4 décembre 2006.

REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT

- [21] Le représentant du syndicat affirme que les griefs comportent 2 volets : la contestation des mesures imposées et la contestation de la politique de l'employeur de couvrir les tatouages.
- [22] Pour les griefs concernant la plaignante madame Christine Lefebvre, puisqu'il y a une audition prévue en décembre 2007 devant la Commission des relations du travail, le syndicat demande une décision même si elle a démissionné de son emploi.
- [23] Selon lui, l'employeur n'a pas fait de preuve justifiant l'adoption d'une politique contre le tatouage qui pourrait découler d'un pouvoir exceptionnel de l'employeur.
- [24] Le tatouage n'est pas un fait isolé chez les 700 travailleuses éducatrices dans des centres de la petite enfance.
- [25] En vertu de l'article 100.12 du Code du travail l'arbitre a juridiction pour se prononcer sur la validité de la politique.
- [26] Il conteste l'attitude de l'employeur qui débute par une mesure disciplinaire c'est-à-dire une lettre au dossier.
- [27] Il appuie particulièrement son argumentation sur le jugement de monsieur le Juge Gilles Poirier du 5 mai 1997 dans la cause *Serge Parent c. Les Clubs Vacances 100 Watts (AS-3)* qui serait la seule décision jurisprudentielle traitant du tatouage.
- [28] L'employeur n'aurait pas satisfait à son fardeau de preuve pour restreindre un droit fondamental. La preuve des 7 parents membres du conseil d'administration est insuffisante puisqu'il n'y a pas de preuve pour les parents des 163 autres enfants (90 en milieu familial et 80 dans l'installation). Il n'y aurait pas de preuve permettant de conclure aux besoins.
- [29] Il demande d'accueillir les 4 griefs, la politique ayant été adoptée en cours de route. Il n'y a pas de motif sérieux pour limiter la liberté prévue aux chartes et au Code civil du Québec. Il conclut en affirmant que posséder un tatou n'est pas un crime.

REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR

- [30] Le procureur de l'employeur réitère un moyen préliminaire et affirme que les griefs de madame Lefebvre devraient être rejetés puisqu'elle n'est plus à l'emploi de l'employeur ayant démissionné en 2006. Il n'y a plus d'intérêt et le débat est théorique.
- [31] Les griefs ne contestent pas la politique et portent seulement sur le volet disciplinaire.
- [32] Les faits des griefs S-2 et S-3 sont survenus le 7 juin 2004, donc antérieur à la politique qui a été adoptée par le conseil d'administration le 22 juin 2004 (pièce E-8).

2007-4578

PAGE : 6

- [33] Pour les griefs S-4 et S-5, les faits seraient survenus au mieux le 6 juillet faisant en sorte que le délai de 30 jours de l'article 13.3 de la convention collective n'a pas été respecté puisque les griefs sont du 6 août 2004.
- [34] Il n'y a pas eu de grief suite à la politique (pièces E-8 et E-9). Il n'y a pas autre chose qu'une matière disciplinaire puisque la politique n'était pas adoptée dans le cas de madame Lefebvre et que le grief est hors délai dans le cas de madame Bélisle.
- [35] La juridiction de l'arbitre n'est pas une question d'opportunité ou d'appréciation. Les seuls critères que nous avons à appliquer sont les notions d'abusif, de discriminatoire et de mauvaise foi puisque l'adoption de la politique découle du droit de gérance de l'employeur.
- [36] L'employeur n'a pas adopté la politique par caprice mais pour répondre à sa mission éducative découlant de la délégation d'autorité qui lui est donné par les parents qui ont adopté une résolution au conseil d'administration d'une façon unanime incluant 2 éducateurs.
- [37] La politique a été adoptée pour éviter que l'employeur tombe dans l'appréciation du bon goût c'est-à-dire en adoptant une règle uniforme pour tout le monde. Son adoption découle de la mission éducative de l'employeur pour des enfants de 0 à 5 ans.
- [38] La politique respecte les 3 critères puisqu'elle n'est pas discriminatoire étant applicable à tous les employés, ni abusive et pas adoptée de mauvaise foi.
- [39] Elle n'est pas dérogoratoire à la Charte, la limite à la liberté d'expression étant justifiée par la mission éducative de l'employeur.
- [40] L'adoption de la politique découle du pouvoir résiduaire de l'employeur qui n'est pas limité dans la convention collective et qui découle de l'urgence de la situation.
- [41] En résumé, l'employeur réitère ses moyens préliminaires et conclut au rejet des griefs qui contestent sa politique obligeant ses employées à couvrir leur tatouage.

ANALYSE ET DÉCISION

- [42] Le 12 juillet 2004 l'employeur remettait à la plaignante l'avertissement écrit suivant :

« Objet : Éthique au travail et mandat éducatif du service de garde

Madame,

Votre employeur a constaté le lundi 12 juillet 2004 en après-midi que vous aviez sur l'épaule droite un tatouage. Vous comprendrez que l'exposition apparente d'un tatouage est contraire au code d'éthique et à la mission éducative d'un service de garde tel que le CPE la Pirouette. C'est pour ces raisons que votre employeur vous a demandé de couvrir votre tatouage immédiatement par un vêtement adéquat ou de quitter. De votre plein gré, vous avez décidé de quitter les lieux de votre travail.

2007-4578

PAGE : 7

Vous comprendrez certainement que votre employeur ne peut tolérer des agissements contraire à l'éthique professionnel et que vous devrez couvrir ce tatouage par un vêtement adéquat lors de votre prochaine prestation de travail.

À défaut par vous d'obtempérer au présent avertissement, sachez que votre employeur devra vous imposer des sanctions pouvant même aller jusqu'à la fin de votre emploi.

Veuillez agir en conséquence. » (pièce E-3)

- [43] Cet avertissement a été remis à la plaignante suite à l'information reçue par l'employeur d'une autre salariée qui avait fait l'objet d'un avertissement pour le même motif, avertissement également contesté par grief.
- [44] Le libellé des griefs est suffisant pour que nous nous prononcions sur la validité de la politique de l'employeur sur le tatouage.
- [45] Les principes qu'un arbitre doit vérifier et appliquer sont les suivants :
- « [...] Une politique de l'Employeur peut voir sa validité attaquée si elle contrevient à la convention collective ou à une loi ou, enfin, si elle est abusive, discriminatoire ou malicieuse. Je n'ai donc pas à me poser la question à savoir si cette interdiction est correcte, opportune, souhaitable ou même justifiée. À partir du moment où l'Employeur exerce un droit de gérance, l'arbitre n'a pas à déterminer si cet exercice est bon ou mauvais, et à administrer l'établissement à sa place. La juridiction de l'arbitre se limite à considérer le respect ou non de la convention collective, de la loi et, s'il y a lieu, le caractère abusif de cet exercice. » (pages 24 et 25) »¹
 - « [89] [...] Il ne suffit pas de prétendre qu'elles (les dispositions d'un règlement) contreviennent aux chartes, il faut aussi appuyer cette prétention sur une preuve à moins qu'à leur face même, ces dispositions apparaissent irrationnelles, disproportionnées, abusives ou excessives. [...]
 - [94] Comme je le mentionnais dans l'affaire *Centre hospitalier de Val-d'Or*, je n'ai pas à me demander si la politique de l'Employeur est « correcte, opportune, souhaitable ou même justifiée ». Je n'ai pas à me demander si l'exercice du droit de direction est bon ou mauvais et, ainsi, administrer l'hôtel *Reine Élisabeth* à la place de l'Employeur. »²
 - « **28.004** – En matière de relations du travail, l'article 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* intervient à plusieurs niveaux. Tout d'abord, le droit à l'intégrité et à la liberté d'un employé peut être limité par l'imposition d'une tenue vestimentaire particulière. Ensuite, les mêmes droits et libertés fondamentaux sont restreints par l'imposition par l'employeur d'une certaine apparence physique, plus particulièrement au niveau de l'interdiction du port de la barbe ainsi que de la longueur des cheveux. Enfin, l'article 1 a déjà été invoqué concernant l'hygiène corporelle d'un employé ainsi que le lieu de résidence d'un employé.

¹ *Syndicat des employés des hôpitaux de Val-D'Or (CSN) et Centre hospitalier de Val-D'or*, 9 janvier 2002, Me Diane Fortier, arbitre.

² *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, 5 janvier 2005, Me Diane Fortier, arbitre.

- **28.005** – Par ailleurs, l'article 9.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* doit être considéré lors de l'application des droits et libertés fondamentaux. Ainsi, l'employeur peut avoir recours à cette disposition afin de justifier une limitation à ces droits dans le cadre d'un contrat de travail. Le test à appliquer dans ce cas est celui de l'exigence d'un lien rationnel et du critère de proportionnalité tel qu'établi par la Cour suprême. La Commission des droits de la personne propose également la question suivante afin de vérifier la conformité d'un règlement concernant la tenue vestimentaire adopté par l'employeur eu égard aux droits et libertés des employés :

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 ses objectifs? » (pages 28-2 et 28-3)³

[46] Les dispositions pertinentes de la convention collective alors en vigueur sont :

- « ARTICLE 5 GESTION DE LA GARDERIE

- 5.1 DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît à l'employeur, par le biais de ses instances désignées, le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, en autant que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

- 5.2 FONCTIONNEMENT COGESTIONNAIRE

Les parties conviennent de privilégier un fonctionnement cogestionnaire, en favorisant la participation des travailleuses aux activités et à la gestion de la garderie.

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

- A) Participation à l'assemblée générale

Toutes les travailleuses ont droit de parole et de vote aux assemblées générales de la garderie.

- B) Participation au conseil d'administration (c.a.)

Au conseil d'administration de la garderie, au moins deux (2) sièges avec droit de vote et de parole sont réservés à des travailleuses. Seules les travailleuses syndiquées de la garderie sont habilitées à désigner ces deux membres du conseil d'administration.

Elles peuvent transmettre à l'équipe de travail les informations et les décisions provenant de ces rencontres.

- C) Participation aux comités

[...] »

³ Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER, Lukasz GRANOSIK, *Les droits de la personne et les relations du travail*, Les Éditions Yvon Blais inc., M. À J. – Mai 2007.

- « ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 [...]

13.2 [...]

13.3 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

A) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes du syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la représentante de l'employeur. L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la date où le grief lui est soumis.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement, si la travailleuse s'y oppose.

- ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.6 FARDEAU DE LA PREUVE

Dans le cas de grief traitant de mesures disciplinaires ou administratives soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. »

[47] Le 25 juin 2004, l'employeur a remis à l'équipe des éducatrices un avis relatif au code d'éthique et aux règles de régie interne (pièce E-5) qui contient les dispositions suivantes :

« [...]

TATOUAGE ET/OU PERÇAGES (PERCING)

L'exposition apparente d'un tatouage et/ou d'un perçage (percing) est contraire au code d'éthique et à la mission éducative du service de garde du CPE la Pirouette, il est obligatoire de couvrir ce tatouage et/ou perçage (percing) par un vêtement adéquat lors de la prestation de travail.

[...] »

Ce code d'éthique précisant les règles relatives au tatouage et au perçage (percing) a été adopté à l'unanimité par les membres du conseil d'administration de l'employeur composé des parents et de deux éducatrices le 22 juin 2004.

[48] À sa réunion du 6 décembre 2005, le conseil d'administration de l'employeur a adopté un code vestimentaire qui prévoit les dispositions pertinentes suivantes :

« [...]

3.2 Les bijoux de perçage apparents sont interdits.

4.2 Aucun tatouage ne doit être exposé ou être apparent. Des vêtements doivent toujours recouvrir les tatouages.

[...] »

Selon le document (pièce S-6), ce code vestimentaire a été mis en vigueur suite à son adoption par le conseil d'administration le 22 juin 2004 et révisé en conseil d'administration le 6 décembre 2005 ou le 6 novembre 2005 selon la pièce E-9.

- [49] Le programme éducatif publié par le Ministère de la famille et de l'enfance du Gouvernement du Québec (pièce E-6) décrit les services offerts par les Centres de la petite enfance et les principes de gestion comme suit :

« Des services destinés aux enfants et aux parents »

Les centres de la petite enfance offrent des services de garde éducatifs aux enfants de la naissance jusqu'à la maternelle et répondent aux besoins de garde des parents. Ils peuvent aussi offrir des services spécialisés ou d'autres services à la famille selon les besoins exprimés par les parents et en collaboration avec les partenaires du milieu.

Les centres de la petite enfance offrent un milieu de vie global qui favorise tous les aspects du développement de l'enfant. Ce milieu de vie doit permettre également une continuité avec les expériences de l'enfant dans sa famille, dans la société et, ultérieurement, dans le milieu scolaire. Les centres adoptent des visées préventives en ce qui touche tant le développement de l'enfant que la qualité de la vie quotidienne des familles. Les enfants y reçoivent des services en milieu collectif ou en milieu familial. Ces services sont offerts sur une base régulière ou occasionnelle, pour des périodes et selon des durées ainsi que des horaires variables.

Une place de choix réservée aux parents

Les centres de la petite enfance sont des services communautaires qui donnent une place importante aux parents. Leurs conseils d'administration sont formés en majorité de parents utilisateurs des services. Ces derniers peuvent compter sur des gestionnaires qui partagent leurs préoccupations et qui sont à l'écoute de leurs besoins. La participation des parents à la vie quotidienne des centres leur permet d'entrer en contact les uns avec les autres et de s'engager dans leur communauté. Enfin, les nombreuses possibilités d'échange entre les parents, les gestionnaires et le personnel éducateur des centres ouvrent la porte à une véritable collaboration pour la création d'un environnement éducatif de qualité.

Une gestion souple et des normes de qualité

La participation des parents à la gestion des centres et le caractère local de ces derniers favorisent l'offre de services flexibles et diversifiés correspondant aux besoins spécifiques de chaque communauté desservie et la prise en considération du point de vue des familles. Par ailleurs, les centres sont assujettis à la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, de même qu'aux règlements adoptés en vertu de cette loi. Cet encadrement légal impose des normes que les centres doivent respecter pour assurer la qualité de leurs services. » (page 11)

- [50] Selon le document « RÈGLES DE VIE » (pièce E-10) qui fait partie intégrante du contrat de services, l'employeur a les obligations suivantes :

« [...] »

- En conclusion, le CPE se doit d'offrir aux enfants un milieu de vie de qualité où ils se développent dans tous les domaines selon leur rythme par des expérimentations en interrelation avec l'environnement.
- Le CPE est un milieu de vie qui tient compte à la fois de la croissance, de leur potentiel de développement, de leur sécurité physique et affective et de leur épanouissement personnel et social.
- Compte tenu que l'éducation de l'enfant se réalise en complémentarité avec les parents, en aucun temps, les membres du personnel ne cherchent à s'y substituer.

[...] »

- [51] L'employeur par son conseil d'administration a adopté un code d'éthique et un code vestimentaire qui contiennent des dispositions obligeant la couverture des tatouages en milieu de travail.
- [52] L'employeur pouvait adopter ces dispositions s'il les jugeait utiles ou nécessaires pour répondre à ses obligations éducatives contenues dans le programme éducatif du Ministère de la famille et de l'enfance et dans les règles de vie de son contrat de services avec les parents.
- [53] Nous n'avons pas le pouvoir de déroger à cette politique adoptée de façon unanime par les parents et les deux éducatrices qui siègent au conseil d'administration de l'employeur.
- [54] S'il y a une limite à la liberté d'expression des salariées, elle nous apparaît raisonnable compte tenu de la mission éducative de l'employeur et des éducatrices dont la plaignante.
- [55] Nous avons lu avec intérêt la seule décision portant sur le tatouage qui nous a été citée⁴ et les commentaires des auteurs sur cette décision⁵.

Le tribunal y fait une bonne analyse historique du tatouage.

L'Honorable Juge écrit en obiter :

« Aurait-il été suffisant d'exiger du requérant qu'il porte un « *T-shirt* », particulièrement pour la baignade? La preuve ne permet pas de conclure que les responsables du camp de vacances ont envisagé d'autres mesures sans aller jusqu'à se priver des services du requérant pour la seule raison de son tatouage. (pages 16 et 17) »

La couverture des tatouages est la mesure qu'a adoptée l'employeur dans notre dossier.

- [56] Cette mesure n'est pas discriminatoire étant applicable à tous les employé(e)s, ni abusive ni faite de mauvaise foi.

⁴ *Serge Parent c. 9000-5489 Québec inc. (Les Clubs Vacances 100 Watts)*, Juge Gilles Poirier, J.C.Q., Montréal 500-32-016097-968, 5 mai 1997, 97T-665.

⁵ Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER, Lukasz GRANOSIK, *Les droits de la personne et les relations du travail*, Les Éditions Yvon Blais inc., M. À J. – Mai 2007, numéro 28.167, page 28-66.

2007-4578

PAGE : 12

- [57] Pour tous ces motifs, la contestation de la politique de l'employeur par le syndicat et la plaignante est rejetée, puisque les règles relatives au tatouage contenues dans le code d'éthique et le code vestimentaire ne contreviennent ni à la convention collective, ni à la loi et cette politique n'est pas déraisonnable, abusive, discriminatoire ou malicieuse. Le grief numéro 71886 sera donc rejeté.
- [58] L'avis au personnel relatif à la tenue vestimentaire (pièce E-4) qui existait avant le 25 juin 2004 (pièce E-5) ne contient pas de dispositions relatives au tatouage.
- [59] Les règles de régie interne relatives au tatouage et/ou au perçage (percing) auraient été remises à l'équipe le 25 juin 2004 après avoir été adoptées dans les jours précédents.
- [60] Le code vestimentaire a été adopté le 6 décembre 2005 et les documents produits par l'employeur sont contradictoires sur la date de révision (6 novembre 2005 selon E-9 ou 6 décembre 2005 selon S-6).
- [61] Compte tenu de ces faits et que la plaignante affirme avoir eu connaissance de la politique de l'employeur l'obligeant à couvrir son tatouage seulement après la réception de l'avertissement écrit, nous considérons que la preuve n'a pas été faite d'une façon prépondérante et satisfaisante de la connaissance par la salariée de la politique applicable de l'employeur avant la remise de l'avertissement écrit du 12 juillet 2004.
- [62] Pour ces motifs, nous accueillerons le grief numéro 71885 de la plaignante madame Nadine Bélisle pour que l'avis écrit du 12 juillet 2004 soit retiré de son dossier.

2007-4578

PAGE : 13

CONCLUSIONS

- [63] POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :
- [64] ACCUEILLE le grief numéro 71885 contestant l'avertissement écrit de l'employeur du 12 juillet 2004 (pièce E-3) et ORDONNE son retrait du dossier de la plaignante;
- [65] REJETTE le grief numéro 71886 contestant la décision de l'employeur d'obliger la plaignante à couvrir son tatouage au travail.

Me Carol Girard, c.r.
Arbitre de grief

Pour le syndicat : Monsieur Carol Dufour
Conseiller syndicat FSSS-CSN

Pour l'employeur : Me Frédéric Dubé
Gauthier Bédard, Avocats

Dates d'audience : 2 et 29 octobre 2007

2007-4578

PAGE : 14

ANNEXE

LISTE DES PIÈCES PRODUITES PAR LE SYNDICAT

- S-1 Lettre d'entente du 08-12-04;
- S-2 Grief #71877 du 06-07-04 de madame Christine Lefebvre;
- S-3 Grief #71878 du 06-07-04 de madame Christine Lefebvre;
- S-4 Grief #71885 du 06-08-04 de madame Nadine Belisle;
- S-5 Grief #71886 du 06-08-04 de madame Nadine Belisle;
- S-6 Politique / Code vestimentaire;
- S-7 Politique S-6 transmise par télécopieur à madame Lana Lavoie le 04-12-06;
- S-8 Calendrier 2004;

2007-4578

PAGE : 15

LISTE DES PIÈCES PRODUITES PAR L'EMPLOYEUR

- E-1 Convention collective;
- E-2 Mesure du 07-06-04 à madame Christine Lefebvre;
- E-3 Mesure du 12-07-04 à madame Nadine Belisle;
- E-4 Avis au personnel 2004;
- E-5 Code d'éthique – Règles de régie interne;
- E-6 Programme éducatif;
- E-7 Prestation de travail de madame Christine Lefebvre (09-02-04 au 24-04-06);
- E-8 Procès-verbal du Conseil d'administration du 22-06-04 (pièce E-5 annexée);
- E-9 Procès-verbal du Conseil d'administration du 06-12-05;
- E-10 Règles de vie.

LISTE DES AUTORITÉS DU SYNDICAT

1. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, Tribunal d'arbitrage, Longueuil, 5 janvier 2005, Me Diane Fortier, arbitre.
2. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Maxi & Cie, Provigo Distribution inc., Division Maxi (St-Jérôme)*, [2002] R.J.D.T. 380 (T.A.), AZ-02141011, D.T.E. 2002T-31, 4 décembre 2001, Me Jean-Louis Dubé, arbitre.
3. Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER, Lukasz GRANOSIK, *Les droits de la personne et les relations du travail*, Les Éditions Yvon Blais inc., M. À J. – Mai 2007.
4. *Serge Parent c. 9000-5489 Québec inc. (Les Clubs Vacances 100 Watts)*, Juge Gilles Poirier, J.C.Q., Montréal 500-32-016097-968, 5 mai 1997, 97T-665.

LISTE DES AUTORITÉS DE L'EMPLOYEUR

1. *Bell Canada et Association canadienne des employés de téléphone (ACET)*, 29 avril 2005, Me André Bergeron, arbitre.
2. *Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) et Union des employés et employées de service, section locale 800 et Christiane Gamache*, 24 avril 2002, Me Serge Brault, arbitre.
3. Rodrigue BLOUIN, Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, Les Éditions Yvon Blais inc. (2000) 5^e édition, pages 501 et 502.
4. *Ville de Saint-Laurent et Fraternité des policiers de Saint-Lambert*, AZ-89142115, 30 mai 1989, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre.
5. *Union des employés de commerce local 303 et Alimentation Serro inc.*, AZ87141031, 4 février 1987, Me Jean-Guy Ménard, arbitre.
6. *Ambulance Trudeau inc. et Construction and supply drivers and allied workers, Teamsters local 903*, AZ-83141076, 24 décembre 1982, Viateur Larouche, arbitre.
7. *Fraternité internationale des Teamsters – local 1999 (UA) et Serviplast inc.*, AZ-91141211, 22 octobre 1991, Me Bernard Lefebvre.
8. *Syndicat des employés des hôpitaux de Val-D'Or (CSN) et Centre hospitalier de Val-D'or*, 9 janvier 2002, Me Diane Fortier, arbitre.
9. *Centre d'accueil Champlain Marie-Victorin et Union des employés(ées) de service local 298 – F.T.Q.*, 7 décembre 1988, Me Pierre Jasmin, arbitre.
10. *Centre hospitalier de Buckingham et l'Association professionnelle des technologues médicaux de Québec*, 30 juillet 1996, Me Joseph E. Roach, président.

2007-4578

PAGE : 18

11. *Centre hospitalier gériatrique Maimonides et Syndicat national des employés de l'Hôpital Maimonides*, 14 août 1997, Me André Bergeron, arbitre.
12. *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Reine Élisabeth (CSN) et Hôtel Reine Élisabeth*, 5 janvier 2005, Me Diane Fortier, arbitre.
13. *Syndicat des employé(es) du marché Maxi Alma (CSN) et Provigo Distribution inc. (Établissement visé : Maxi 8989, 845, du Pont Nord, Alma)*, 17 février 2004, Me Gabriel M. Côté, arbitre.
14. *Steinberg inc. et Union des employés de commerce, section locale 500 TUAC*, 17 octobre 1986, monsieur Pierre Beetz, arbitre.
15. *Donohue inc. c. Jacques Simard et Alain Larocque*, Cour d'Appel 200-09-000203-874, 26 août 1988, AZ-88011894, D.T.E. 88T-819, Messieurs les Juges Gendreau, Chevalier (ad hoc) et Chouinard.
16. *Syndicat des employés municipaux de Jonquière (S.C.F.P.) section locale 2466 et Claire Deschênes c. Ville de Jonquière*, Cour d'Appel 200-09-001005-963, 20 novembre 1997, Coram : Les Honorables Dussault, Pidgeon, Letarte.