CODE VESTIMENTAIRE GENRÉ

Que dit le droit?

UQAM
Département
des sciences juridiques

fondation émergence | Lutte contre l'homophobie et la transphobie

cliniX
CLINIQUE DE JUSTICE SOCIALE UQÀM

Québec

Ce projet a été financé par le gouvernement du Québec/Secrétariat à la condition féminine

Ce pamphlet est le fruit d'une collaboration entre la Fondation Émergence et la Clinique de justice sociale de l'Université du Québec à Montréal (cliniX). Il a été réalisé sous la direction de Djemila Carron, en collaboration avec Clara Landry, Myriam Pigeon, Claude Renald, Naïma Le Nédic, Gen Ste-Marie, Catherine Landry, Camille Rancourt et le graphisme de Victoria Owusu. Nos sincères remerciements vont à Léa Brière-Godbout, Maxine Visotzky-Charlebois, Laurence Gauvin-Joyal, Myriam Pigeon, Sam Vaillancourt et Charlotte Hamel pour leur précieuse contribution à la supervision, la relecture et la finalisation de ce document.

TABLE DES MATIÈRES

1. C'est quoi un code vestimentaire genré ? P. 05

2. Est-ce que l'employeureuse a le droit d'imposer un code vestimentaire genré ou des règles sur l'apparence ? À quelles conditions ? P. 07

3. Que risque un·e employeureuse qui impose un code vestimentaire genré, et quels sont les recours possibles pour les employé·e·s ? P. 13

4. L'entreprise a un code vestimentaire genré, il est en train d'être modifié. Que faire en attendant ? P. 17

1

C'EST QUOI UN CODE VESTIMENTAIRE GENRÉ ?

Un code vestimentaire est une règle qui indique de quelle manière une personne doit s'habiller ou se présenter dans un endroit déterminé, comme à l'école, au travail ou dans une institution. Cela peut inclure les vêtements, mais aussi les cheveux, le maquillage, les tatouages, etc.

Un code vestimentaire est genré lorsqu'il énonce des règles différentes pour les hommes et les femmes. Ces règles sont souvent basées sur des stéréotypes, des idées préconçues sur ce que devraient porter les hommes et les femmes.

Par exemple, à l'École nationale de police du Québec, les étudiant·es doivent suivre un code vestimentaire genré quand iels portent des vêtements « de ville ». L'École énonce que :

« Les hommes doivent porter une chemise à manches longues, une cravate, un veston ».

« Les femmes doivent porter un pantalon (pas de jupe), un veston à manches longues ».

Ces règles ne sont ainsi pas exactement les mêmes selon le genre. Les règles peuvent parfois contrôler l'apparence physique de manière plus large que les vêtements. Certaines institutions ou entreprises interdisent par exemple des éléments comme les tatouages, les bijoux (piercing) ou les faux ongles. Ces règles peuvent également reproduire des stéréotypes genrés.

En résumé :

Un code vestimentaire genré est une règle qui impose des façons de s'habiller, de se coiffer ou de se maquiller qui diffèrent selon le genre.

Ces règles peuvent empêcher les gens d'exprimer qui ils sont, en particulier pour les personnes trans, non-binaires, ou toutes celles qui ne veulent pas suivre des stéréotypes de genre.

Même si ces codes veulent faciliter l'habillement, ils peuvent causer de l'exclusion, du stress et de la discrimination.

2

EST-CE QUE L'EMPLOYEUREUSE A LE DROIT D'IMPOSER UN CODE VESTIMENTAIRE GENRÉ OU DES RÈGLES SUR L'APPARENCE ? À QUELLES CONDITIONS ?

De manière générale

Un·e employeureuse peut mettre en place certaines règles pour organiser le travail. Par exemple, iel peut définir ce qui est nécessaire de porter pour des raisons de sécurité, comme des bottes à cap d'acier sur un chantier ou un filet à cheveux en cuisine. C'est ce que l'on appelle le droit de gérance, donc le droit de gérer son entreprise ou institution.

Mais ce droit n'est pas absolu. Il doit respecter les droits des employé·e·s, comme :

1 - Le droit à l'égalité qui interdit par exemple de traiter une personne différemment à cause de son identité ou expression de genre (interdiction des discriminations) ;

2 - Le droit à la liberté d'expression qui inclut celui de décider comment est-ce que l'on s'habille ;

3 - Le droit à la vie privée qui indique qu'on ne doit pas forcer les gens à révéler des choses sur elleux-mêmes ;

4 - Le droit à la dignité qui exige qu'on traite les gens avec respect.

Ainsi, l'employeureuse ne peut pas imposer un code vestimentaire genré comme « les femmes doivent porter une jupe » ou « les hommes ne peuvent pas porter de maquillage » si cela remet en question ces droits.

Quand est-ce qu'un code vestimentaire genré est discriminatoire et atteint le droit à l'égalité ?

Pour qu'un code vestimentaire genré soit discriminatoire, il faut que trois éléments soient réunis :

1 - Une différence de traitement entre des personnes.
Par exemple : dire que les femmes doivent porter une jupe, ou que les hommes ne peuvent pas avoir les cheveux longs.

2 - Cette différence doit se baser sur un motif de discrimination comme le sexe, l'identité ou l'expression de genre.
Par exemple : interdire à une personne transmasculine de porter un uniforme « pour homme », car l'employeureuse ne reconnaît pas son identité de genre, mais uniquement son sexe/genre assigné à la naissance.

3 - Cette règle doit empêcher une personne d'être égale aux autres dans ses droits
Par exemple : si une personne trans ou non-binaire est obligée de s'habiller d'une façon qui ne respecte pas qui elle est, cela peut l'empêcher de travailler dans de bonnes conditions. Cela lui causera ainsi un préjudice important, notamment au niveau de sa santé mentale.

Si un·e juge décide que ces trois conditions sont réunies, c'est de la discrimination, et le code vestimentaire genré est à première vue illégal (voir néanmoins l'exigence professionnelle justifiée expliquée ci-dessous). Comme un code vestimentaire genré a de forts risques de remplir

ces trois conditions : **il est ainsi possible d'affirmer qu'un code vestimentaire genré est vraisemblablement discriminatoire.**

L'employeureuse peut-iel déclarer que ce code vestimentaire genré est une règle « nécessaire » ?

Parfois, quand un code vestimentaire genré est discriminatoire à l'égard d'un·e employé·e (voir ci-dessus), l'employeureuse peut tenter de l'expliquer en disant que c'est « important pour le travail ». C'est ce que l'on appelle une **exigence professionnelle justifiée (EPJ).**

Pour pouvoir utiliser l'EPJ, l'employeureuse doit prouver trois éléments :

1 - Que la règle a un but véritablement lié au travail et qu'elle n'est pas simplement une question de goût ou de préférence ;

2 - Qu'iel croit sincèrement que la règle est nécessaire ;

3 - Qu'iel n'y a aucune autre façon raisonnable d'atteindre ce même but.

Par exemple : si avoir les cheveux longs ne pose aucun problème de sécurité, il n'est pas logique de dire que seules les femmes peuvent avoir les cheveux longs. Ou encore : si une femme peut porter du vernis à ongles, pourquoi est-ce que ce serait interdit pour un homme de faire la même chose ?

La règle doit donc être logique, nécessaire, et ne peut se baser sur des stéréotypes. L'employeureuse ne peut pas se contenter de dire « je préfère cela », ou encore « c'est comme ça depuis toujours ».

Dans le cas des codes vestimentaires genrés, il est très difficile pour les employeureuses de remplir tous les critères de la justification puisque les codes vestimentaires genrés sont souvent basés sur des stéréotypes comme : « les femmes doivent être élégantes » ou « les hommes ne doivent pas porter de maquillage, car cela n'est pas masculin ».

Les tribunaux ont par ailleurs déjà dit que :

1 - Les règles qui sexualisent les femmes, comme l'obligation de porter des décolletés plongeants ou des talons hauts sont discriminatoires.

2 - Les stéréotypes ne sont jamais une bonne raison d'imposer une règle au travail.

3 - Imposer aux pompiers hommes de couper leurs cheveux alors que les pompières ont le droit d'avoir des cheveux longs n'est pas une règle valide, même si ce serait bon pour « l'image » du service.

Dans ces cas-là, les employeureuses ont dû changer leurs règles, rembourser les employé·e·s et parfois payer des dommages.

Est-ce que l'employeureuse peut se contenter de faire des accommodements ?

Lorsqu'une règle est discriminatoire à l'égard d'un·e employé·e, iel peut demander que la règle s'applique différemment dans son cas. C'est ce que l'on appelle

un **accommodement raisonnable**. Par exemple, une personne immunosupprimée pourrait être exemptée d'une règle exigeant le travail en présentiel en obtenant un accommodement raisonnable, du fait des risques accrus que le présentiel comporte pour sa santé.

L'employeureuse **doit** faire cet ajustement, sauf si le changement est extrêmement compliqué ou coûteux (ce qu'on appelle une « **contrainte excessive** »). Par exemple : une personne non-binaire veut pouvoir choisir entre des vêtements dits « féminins » et « masculins ». L'employeureuse doit dire oui, à moins que cela soit vraiment impossible. Dire que cela dérange les client·es ou que ce n'est pas « l'image » de l'entreprise (voir ci-dessous) n'est pas une bonne excuse.

Exiger d'une personne qu'elle demande un accommodement peut néanmoins être problématique. Cela peut l'obliger à révéler des choses personnelles qu'elle ne voulait pas partager, comme son identité de genre ou son sexe/genre assigné à la naissance. Cela peut la mettre dans une situation où elle est mise à part, jugée ou même intimidée, ce qui est aussi une forme de discrimination.

C'est pour cela que l'accommodement individuel ne suffit pas toujours. Changer la règle pour tout le monde, est plus sécuritaire, plus respectueux, et plus juste.

Et si l'employeureuse avance que la règle est bonne pour l'image de l'entreprise ?

Un·e employeur·euse possède un certain droit de contrôler l'image de son entreprise. Par exemple, iel peut demander aux employé·e·s d'avoir une apparence professionnelle ou de porter un uniforme afin que l'entreprise soit facilement identifiable.

Toutefois, ce droit n'est pas illimité. Les règles imposées doivent être raisonnables et servir un but précis lié au travail. Imposer un code vestimentaire en général peut être acceptable (par exemple, pour uniformiser l'apparence des employé·e·s). Par contre, exiger des vêtements différents selon le sexe, l'identité ou l'expression de genre ne semble pas raisonnable et peut constituer de la discrimination.

Même si les tribunaux ne se sont pas encore prononcés exactement sur ce sujet, ils ont déjà reconnu qu' un·e employeur·euse ne pouvait pas interdire les tatouages et les piercings basé sur une simple impression ou une opinion basée sur des perceptions personnelles. La même logique s'applique aux codes vestimentaires genrés : invoquer « l'image de l'entreprise » ne permet pas de justifier une règle qui repose sur des stéréotypes ou qui porte atteinte aux droits des employé·e·s.

En résumé :

Oui, un·e employeureuse peut faire des règles sur les vêtements, mais seulement si ces règles sont justes, nécessaires et non discriminatoires.

Les codes vestimentaires genrés ont ainsi très peu de chances d'être légaux.

Le mieux pour protéger les employeureuses et les employé·e·s est d'avoir un code vestimentaire non genré, où chaque personne peut choisir ce qui lui convient de porter indépendamment de son genre.

3

QUE RISQUE UN·E EMPLOYEUREUSE QUI IMPOSE UN CODE VESTIMENTAIRE GENRÉ, ET QUELS SONT LES RECOURS POSSIBLES POUR LES EMPLOYÉ·E·S ?

En imposant un code vestimentaire genré, l'employeureuse prend plusieurs risques :

1 - Une plainte à la Commission des droits de la personne

2 - Un procès en justice

3- Le paiement de sommes en argent à la personne victime

4 - Le changement de ses règlements

5- La création d'un climat de travail toxique ou blessant

6 - Une mauvaise image publique.

Même si les tribunaux n'ont pas encore rendu de décision sur les codes vestimentaires genrés, ils se montrent de plus en plus sensibles aux réalités des personnes trans et non-binaires. Par exemple, un·e employeureuse a dû payer plus de 12 000 $ à une femme trans qu'iel avait refusé d'embaucher du fait de son identité de genre. Le tribunal a dit clairement: « les droits de la personne passent avant les intérêts commerciaux ».

Dans ce contexte, si un·e employeureuse prévoit un code vestimentaire genré, l'employé·e peut :

1 - Demander que cette mesure cesse

2 - Demander une compensation, c'est-à-dire de l'argent pour réparer ce qui a été vécu.

Mais attention, il faut agir dans un certain délai ! En général, un·e employé·e a **jusqu'à 3 ans** pour faire une plainte. Cependant, pour certaines démarches spécifiques, comme contre une ville, le **délai est plus court** (6 mois). Pour porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne, il est **fortement recommandé de faire la plainte au plus tard dans les 2 ans** après que la situation se soit produite donc après que la personne se soit vue imposer un code vestimentaire genré.

Voici les options possibles pour agir :

1. Parler à un syndicat

Si l'employé·e travaille dans un milieu syndiqué, son syndicat peut l'aider. C'est son rôle de protéger les droits des employé·e·s . Le syndicat peut :

1 - Parler avec l'employeureuse

2 - Déposer une plainte officielle qu'on appelle un grief

3 - Aller en arbitrage pour faire changer la règle

Ce service est gratuit pour les membres du syndicat. C'est une bonne option si l'employé·e a confiance en son syndicat. Par contre, l'employé·e n'a pas le contrôle sur la procédure : c'est le syndicat qui décide s'il porte le grief ou non et cela peut prendre du temps.

2. Porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

L'employé.e non syndiqué.e peut faire une plainte à la CDPDJ si iel pense avoir été victime de discrimination (par exemple, à cause de son expression de genre). Pour faire une plainte, l'employé·e doit :

1 - Écrire ce qui s'est passé (où, quand, comment)

2 - Dire qui est la personne ou l'entreprise responsable

3 - Signer la plainte et y mettre ses coordonnées

La démarche est gratuite et confidentielle. Il est aussi possible d'avoir accès à une médiation pour tenter de régler la situation sans aller au tribunal.

Ce processus peut néanmoins prendre du temps. La Commission peut fermer le dossier si elle juge qu'il n'y a pas assez de preuve.

Si la plainte est acceptée par la Commission, plusieurs choses peuvent arriver :

1 - Un règlement à l'amiable

2 - Une recommandation pour que l'employeureuse fasse des changements

3 - Si rien ne fonctionne, parfois la Commission décide d'aller devant le **Tribunal des droits de la personne**, afin d'obtenir une décision de justice pour faire changer la règle

3. Aller au tribunal comme les petites créances

L'employé·e non syndiqué·e peut aussi choisir d'aller directement au tribunal, sans passer par la CDPDJ. L'employé·e non syndiqué·e peut par exemple aller devant les petites créances, si l'employé·e demande **15 000 $ ou moins.**

Mais :

1- L'employé·e ne peut pas faire les deux démarches en même temps, il faut choisir entre la CDPDJ **ou** le tribunal

2 - Ce recours peut coûter de l'argent (frais de cour, temps, etc.)

3 - L'employé·e ne peut pas demander par ces démarches à être réintégré·e dans son emploi en cas de licenciement

Ce recours reste utile si l'employé·e souhaite **demander une compensation financière** et est à l'aise de faire les démarches soi-même.

En résumé :

Si un·e employé·e vit de la discrimination à cause d'un code vestimentaire genré, iel a le droit d'agir.

Il est recommandé que l'employé·e syndiqué·e parle à son syndicat.

L'employé·e non syndiqué·e peut porter plainte à la CDPDJ ou aller au tribunal.

Il est recommandé d'agir **le plus vite possible.**

Des ressources existent pour faire valoir ses droits en tant qu'employé·e.

4

L'ENTREPRISE A UN CODE VESTIMENTAIRE GENRÉ, IL EST EN TRAIN D'ÊTRE MODIFIÉ. QUE FAIRE EN ATTENDANT ?

Si une entreprise a un code vestimentaire genré, c'est-à-dire des règles différentes pour les vêtements des hommes et des femmes, il est très probable que ce soit une forme de discrimination. Cela veut dire que l'employeureuse doit changer cette règle pour respecter les droits de toustes ses employé·e·s.

La Cour suprême a déjà dit que le mieux est de changer la règle elle-même, au lieu de faire des exceptions au cas par cas. Pourquoi ? Parce que si la règle elle-même est injuste, la maintenir en place met le fardeau sur les épaules des personnes qui vivent l'injustice de se dévoiler et de militer pour des changements. Il faut créer une règle qui respecte tout le monde dès le départ.

Par exemple, au lieu de dire « les femmes doivent porter une jupe et les hommes un pantalon », on peut dire « Les employé·e·s doivent porter des vêtements professionnels qui leur permettent d'effectuer correctement leurs tâches, à cette fin sont prohibés : les sandales ouvertes de type « gougounes », etc... » ou « Le port de l'uniforme est obligatoire, incluant : Pantalon ou jupe marine, etc. ».

Et en attendant que la règle soit changée ?

Parfois, changer une règle prend un peu de temps. Pendant ce temps-là, l'employeureuse doit trouver une solution pour ne pas faire de discrimination. C'est ce qu'on appelle **un accommodement raisonnable.**

Exemples d'accommodement raisonnable :

1- Laisser une personne choisir ses vêtements que ce soit des vêtements dits pour « hommes » ou « femmes »

2- Ne pas forcer quelqu'un à porter un vêtement qui ne lui convient pas

Attention, ces accommodements ne doivent pas forcer la personne à révéler son identité de genre. Par exemple, si on permet seulement aux personnes non-binaires de choisir des vêtements « homme » et « femme », cela peut les obliger à se dévoiler, ce qui n'est pas acceptable en termes de respect de la vie privée par exemple.

L'accommodement ne devrait ainsi pas être la seule solution. Il faut que l'entreprise travaille à changer la règle pour tout le monde.

C'est à qui de faire les changements ?

C'est à l'employeureuse de faire en sorte que tout le monde soit respecté. L'employeureuse doit :

1- Trouver une solution raisonnable

2- Traiter chaque demande d'accommodement avec sérieux

3- Travailler avec la personne concernée et avec le syndicat s'il y en a un

Dans un milieu syndiqué, le syndicat doit aider à trouver une solution. Il est tenu d'aider à faire respecter les droits des employé·e·s.

Et si l'employeureuse refuse d'amener le changement ?

L'employeureuse peut refuser un accommodement seulement si l'accommodement cause une **contrainte excessive.** Mais laisser une personne choisir des vêtements dans les deux sections « hommes » ou « femmes » n'est vraisemblablement pas une contrainte excessive puisque l'on parle en général de choix parmi des vêtements qui existent déjà. Ce n'est donc ni compliqué, ni cher.

Ainsi, même si le code vestimentaire est en train d'être changé, l'employeureuse peut déjà appliquer des mesures transitoires pour que tout le monde se sente bien et respecté·e.

Pour aller plus loin :

Vous pouvez consulter le guide virtuel Traitement d'une demande d'accommodement de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui explique comment faire une demande d'accommodement. Il donne des étapes claires et des exemples simples.

En résumé :

Il vaut mieux changer la règle que faire des exceptions.

En attendant de changer la règle, l'employeureuse doit faire des accommodements raisonnables.

Ces accommodements ne doivent pas causer du tort ou exposer des gens.

C'est la responsabilité de l'employeureuse de rendre le milieu juste et sécuritaire pour tout le monde.