Nouvelles tendances en matière de politiques internes

01 mars 2019

En juillet 2018, un géant des espaces de travail partagés a pris la décision d'encourager la consommation de nourriture végétalienne au sein de son entreprise. L'affaire a été fortement médiatisée. Concrètement, l'entreprise en question a retiré la viande du menu de sa cafétéria et de ses événements spéciaux et a cessé de rembourser les employés qui commandaient des mets non végétariens lors de repas d'affaires. Notons cependant que l'entreprise n'a pas interdit la consommation de viande sur les lieux de travail et ni contrôlé le contenu des boîtes à lunch de ses employés. Cette nouvelle politique était motivée par le désir de préserver l'environnement et de favoriser le bien-être des animaux.

À la suite de l'adoption de cette politique, plusieurs acteurs du milieu juridique se sont interrogés quant à sa légalité et ont invoqué différents droits protégés par la *Charte des* droits et libertés de la personne[1] (ci-après « la Charte »). Il semble s'agir de la première fois au Québec qu'une entreprise adopte une politique qui fait activement la promotion d'une idéologie.

Cette politique faisant la promotion d'une alimentation « sans viande » au sein de l'entreprise vient raviver le débat sur les politiques qui touchent les droits des employés, mais dans une optique différente.

Pendant plusieurs années, un débat a fait rage sur la question de savoir si une politique qui encadrant de façon restrictive la tenue vestimentaire et l'apparence physique des employés était valide au regard de la Charte. Les tribunaux avaient alors conclu que les employeurs avaient le droit d'adopter une telle politique si elle était raisonnable et visait la protection de la santé et de la sécurité des employés ou du public ou encore si elle servait les intérêts légitimes de l'entreprise, et ce, même si elle entravait la liberté d'expression des employés. Les simples préférences exprimées par la clientèle ne pouvaient servir d'appui à ces restrictions. À titre d'exemple, la jurisprudence nous confirme qu'une entreprise serait justifiée d'interdire les tatouages à connotation sexiste ou raciste, incitant à la violence, faisant la promotion de la drogue ou de l'alcool ou pouvant avoir un caractère offensant. Le débat sur cette question semble clos et force est d'admettre qu'au cours des dernières années, le tatouage ou même le perçage corporel sont devenus des pratiques assez courantes et banales.

Mais qu'en est-il des politiques relatives aux nouveaux enjeux de société? À l'heure

actuelle, la protection de l'environnement et des animaux ainsi que la santé sont plus d'actualité que jamais. Un employeur pourrait-il justifier l'adoption d'une politique qui contrevient aux droits de ses employés au motif qu'elle vise à répondre aux enjeux auxquels la société se trouve confrontée?

Ces politiques pourraient, par exemple, interdire sur les lieux de travail les objets de plastique ou de carton à utilisation unique ou encore les « lunchs » qui ne sont pas végétariens, végétaliens ou même « zéro déchet ». Elles pourraient aussi prévoir que le versement d'une prime par l'employeur à ses employés qui utilisent les transports en commun ou le vélo pour se rendre au travail ou des avantages aux employés non-fumeurs, qui ne font jamais de « pause-cigarette ».

Le fait qu'un employeur mette en place une politique pour de promouvoir une idéologie et un style de vie auprès de ses employés ou avantager certains d'entre eux en fonction de leurs habitudes de vie peut soulever certaines questions. Une telle politique pourrait être contestée notamment par le dépôt d'une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour atteinte à un droit garanti par la Charte. En effet, les employés mécontents pourraient invoquer leur droit à la vie privée, qui protège notamment leur sphère limitée d'autonomie personnelle où se forment des choix intrinsèquement personnels et privés[2], ou leur droit à l'égalité, la politique ayant pour effet d'appliquer un traitement différent d'un employé à l'autre. Quant à l'employeur, il pourrait alléguer qu'en adoptant cette politique, il ne porte pas atteinte aux droits prévus à l'article 10 de la Charte, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap et qu'il n'y a donc aucune discrimination, distinction ou préférence.

Chaque partie ayant des arguments légitimes, la validité d'une politique de ce type devra certainement être déterminée au cas par cas. Il appartiendra aux tribunaux de trancher la question en temps opportun.

[1] Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12.

[2] Godbout c. Longueuil, [1997] 3 RCS 844.

Par

Maude Longtin

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.