Candidat bilingue recherché : la Cour d'appel clarifie la portée de cette exigence en matière d'emploi

28 octobre 2016

Le 18 janvier dernier, Lavery publiait un bulletin *Droit de savoir* intitulé « L'exigence de l'anglais au travail : une tour de Babel », qui traitait d'une controverse jurisprudentielle entourant l'exigence de l'anglais au travail. Les auteurs formulaient alors le souhait que la Cour d'appel du Québec clarifie la question, ce qu'elle a tout récemment fait. Le présent bulletin se veut un aperçu de l'éclairage apporté par la Cour d'appel.

C'est donc le 3 octobre 2016 que la Cour d'appel du Québec a rendu un jugement important concernant les problématiques liées à l'exigence de la connaissance de l'anglais au travail[1]. Elle clarifie notamment la portée de l'article 46 de la *Charte de la langue française*[2] (la « Charte »), qui prévoit l'interdiction pour un employeur « d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle [le français], à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance ».

Le contexte

Les faits de cette affaire remontent à 2009. Au mois de février de cette même année, la Ville de Gatineau affichait un poste de commis aux finances pour la Division des revenus au Service des finances. L'une des exigences normales prévues à cet affichage était la capacité de communiquer en anglais.

L'énumération des tâches assurées par la Division des revenus comprend la facturation, la perception et le recouvrement des montants dus à la Ville. Par ailleurs, cette dernière offre un service de soutien aux contribuables par voie téléphonique, électronique ou en personne afin de répondre à leurs interrogations. Dans ce contexte, l'interaction entre le personnel et les citoyens se déroule en français. Or, les commis communiquent en anglais lorsque la clientèle en fait la demande.

Le même raisonnement s'applique à la facturation. En effet, le compte de taxes et toute facture émise le sont uniquement en français. Cependant, sur demande du contribuable, la Ville lui envoie une version anglaise.

Historique des procédures

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

À la suite de cet affichage, le Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. (le « Syndicat ») a déposé un grief alléguant que « *l'exigence de pouvoir communiquer en anglais pour l'obtention du poste visé par l'affichage […] est abusif (sic), arbitraire, discriminatoire […] et contraire aux articles 45 et 46 de la Charte de la langue française.* »

Le 15 mai 2013, l'arbitre René Turcotte a rendu une décision sur le grief[3]. Dans sa sentence, l'arbitre a conclu que l'exigence par la Ville de la maîtrise d'une autre langue que le français constitue une violation de l'article 46 de la Charte. Il a retenu l'interprétation selon laquelle seules les situations suivantes permettent à un employeur d'exiger la connaissance de l'anglais :

> « tous les cas où la maîtrise d'une langue autre que le français est partie intégrante de l'essence même du poste où on l'exige, par exemple, un poste de traducteur »;
> « lorsque cet élément est imposé par une loi d'ordre publique (sic), par exemple l'article 15 de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* »;
> « lorsque la non-maîtrise d'une langue autre que le français par le détenteur du poste mettrait en péril le droit fondamental garanti par l'article 1 de la Charte des droits et libertés de la personne qui stipule que "Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne." [4]»

Selon l'arbitre, la Ville n'a pas démontré, eu égard à ces critères, que l'accomplissement des tâches reliées au poste de commis aux finances nécessitait la connaissance de l'anglais. Il a donc accueilli le grief.

Le 11 juin 2013, la Ville de Gatineau a demandé la révision judiciaire de cette sentence arbitrale. La Cour supérieure du Québec n'a cependant pas retenu les arguments de la Ville et a rejeté sa requête au motif que la sentence faisait partie des issues possibles et acceptables[5].

Le 14 septembre 2015, la Cour d'appel a accepté d'entendre la cause[6].

La décision de la Cour d'appel

Le 3 octobre 2016, la Cour d'appel a tranché en faveur des arguments de la Ville de Gatineau, concluant que la sentence arbitrale est déraisonnable et « *se situe, et de façon marquée, hors du champ que délimitent les décisions en application de l'article 46 CLF : elle est excentrique.*[7] »

Dans un premier temps, la Cour traite de la portée de l'article 46 de la Charte, rappelant que cette disposition prévoit qu'un employeur ne peut exiger, pour l'accès à un poste, la connaissance d'une langue autre que le français, « à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance. » En outre, le critère de nécessité réfère à une idée plus contraignante que la simple notion d'utilité. La Cour a reconnu qu'une conclusion relative à la nécessité de la connaissance d'une autre langue repose essentiellement sur un état de fait et que le fardeau de preuve appartient à l'employeur.

La Cour examine ensuite la jurisprudence et la doctrine québécoise traitant de la question en litige, faisant notamment référence à la décision de l'arbitre Jean-Guy Ménard dans l'affaire *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec (FISA) et Ville de Québec*[8] (l'affaire « *Ville de Québec* ») qui présentait plusieurs points similaires au dossier de la Ville de Gatineau. En effet, dans l'affaire *Ville de Québec*, l'arbitre Ménard a adopté une approche beaucoup plus flexible en ce qui concerne le critère de nécessité, entraînant ainsi le rejet du grief. Selon ce dernier, il suffit de déterminer « si l'Employeur a démontré de manière prépondérante qu'une « bonne connaissance de la langue anglaise parlée et écrite » est de nature à permettre l'accomplissement adéquat des postes […] visés ou encore si l'accomplissement de ces tâches exigeait cette connaissance[9] ».

C'est à la lumière de la sentence rendue dans l'affaire Ville de Québec que la Cour a analysé la décision de l'arbitre Turcotte dans l'affaire Ville de Gatineau. Reprenant « les trois propositions sur

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

lesquelles repose la théorie interprétative qu'il avance et qu'il qualifie de téléologique[10] » et évaluant son premier postulat[11], la Cour a conclu que l'interprétation favorisée par le décideur allait à l'encontre de l'intention du législateur, en ce qu'elle favoriserait l'application d'un critère de « nécessité absolue »[12]. À ce sujet, la Cour mentionne que :

> **« [33] […] le législateur s'attaquait à autre chose : il voulait faciliter la résolution, preuve et débats à l'appui, de difficultés réelles et concrètes, que l'on pourrait qualifier, elles, de cas de « nécessité relative ». On peut supposer, par exemple, que bien des guides touristiques, ou des maîtres d'hôtel, ou des garçons de table, ou des préposées à la réception d'un hôtel, ou des chauffeurs de limousine, ou des téléphonistes en centre d'appel, ou des agents de relations publiques, ou des porteparole attitrés de quelqu'un ou de quelque chose, peuvent exercer leur métier sans connaissance linguistique autre que celle de la langue officielle. Mais, suivant les circonstances, qui encore une fois sont cruciales dans cet examen, il peut être nécessaire d'embaucher un ou une guide touristique qui, connaissant une langue autre que la langue officielle, pourra desservir une clientèle qui s'exprime dans cette même langue. Cela vaut pour tous les exemples que je viens de donner ainsi que pour bien d'autres cas analogues. Peuvent alors se poser, entre autres, des questions relatives aux lieux d'exercice, à la composition de la clientèle, à la fréquence des contacts, au niveau souhaitable de connaissance, à l'importance du service offert (selon la perception de l'usager, considérée objectivement), à l'organisation du travail et aux accommodements réciproques – toutes à la base des questions de fait. Voilà ce que visait le législateur. Et la viabilité économique d'un tel emploi ou d'un tel poste, voire sa survivance même, peuvent dépendre de telles considérations. »**

Subséquemment, la Cour a étudié les deuxième et troisième postulats de l'arbitre Turcotte[13], pour conclure que son interprétation de l'article 46 de la Charte était beaucoup trop restrictive. En effet, avaliser un tel raisonnement aurait pour effet de rendre illusoire une quelconque preuve de nécessité de la connaissance d'une autre langue qui pourrait être administrée par un employeur.

La Cour d'appel a donc accueilli l'appel et autorisé le Syndicat à présenter le grief devant un autre arbitre.

Commentaires

Cette décision de la Cour d'appel clarifie l'état du droit en ce qui concerne l'exigence de la connaissance de l'anglais pour l'accès à l'emploi. Par ailleurs, la Cour rappelle que toute décision d'un employeur en application de l'article 46 de la Charte doit « reposer sur une compréhension fine, et bien documentée, des contraintes réelles du service.[14] »

En pratique, l'employeur prudent et diligent devra bien documenter les raisons pour lesquelles il exige, pour l'accès à un poste, la connaissance d'une langue autre que le français. Par exemple, l'employeur qui estime que la composition de sa clientèle, majoritairement anglophone, justifie l'embauche d'un employé qui parle anglais, aurait notamment intérêt à documenter la fréquence des contacts de cet employé avec la clientèle anglophone ainsi que le niveau souhaitable de connaissance de l'anglais.

En date de la rédaction de cet article, le Syndicat n'a pas demandé l'autorisation de se pourvoir à l'encontre de ce jugement devant la Cour suprême du Canada. Lavery suivra avec intérêt l'évolution du droit sur cette question et vous informera de toute nouveauté s'y rapportant.

---

1. *Gatineau (Ville de)* c. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.*, 2016 QCCA 1596 (affaire « Ville de Gatineau »).
2. RLRQ c. C-11.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

3. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.* et *Gatineau (Ville de)* (grief syndical), (TA, 2013- 05-15), SOQUIJ AZ-51206332.
4. *Id.*, paragr. 29.
5. *Gatineau (Ville de)* c. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.*, 2015 QCCS 3066.
6. *Gatineau (Ville de)* c. *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.*, 2015 QCCA 1485.
7. *Supra* note 1, paragr. 41.
8. D.T.E. 2013T-818 (T.A.) (requête en révision judiciaire rejetée, 2014 QCCS 2293; requête pour permission d'appeler rejetée, 2014 QCCA 1987). Pour un résumé détaillé de cette décision, consulter notre bulletin *Droit de savoir* du 18 janvier 2016.
9. *Supra* note 8, paragr. 36.
10. *Supra* note 1, paragr. 31.
11. Soit, celui selon lequel le critère de nécessité est rempli dans « tous les cas où la maîtrise d'une langue autre que le français est partie intégrante de l'essence même du poste où on l'exige, par exemple, un poste de traducteur ».
12. *Supra* note 1, paragr. 33.
13. Le deuxième postulat étant celui selon lequel le critère de nécessité est rempli « lorsque cet élément est imposé par une loi d'ordre publique (*sic*), par exemple l'article 15 de la *Loi sur les services de santé et services sociaux* » et le troisième étant celui selon lequel le critère de nécessité est rempli « lorsque la non-maîtrise d'une langue autre que le français par le détenteur du poste mettrait en péril le droit fondamental garanti par l'article 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui stipule que "Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne." »
14. *Supra* note 1, paragr. 25.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.