

Les décisions de l'Office de la langue française en vertu de l'article 46 de la « Charte de la langue française »

Alain Prujiner

Volume 22, Number 3-4, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/042467ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/042467ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Prujiner, A. (1981). Les décisions de l'Office de la langue française en vertu de l'article 46 de la « Charte de la langue française ». *Les Cahiers de droit*, 22(3-4), 827–837. <https://doi.org/10.7202/042467ar>

Article abstract

The prohibition of an employer to require the knowledge of a language other than French as condition of employment, enacted by section 46 of the *Charter of the French Language*, can be dismissed when the nature of the duties requires the knowledge of another language. The burden of proof however is on the employer. Exceptionnally, the *Charter* has granted the Office de la langue française a quasi-judiciary power « to decide any dispute » concerning this requirement. This article deals with the first decisions pronounced which specify accessibility to the above procedure (Part one) and define criteria concerning the knowledge of another language (Part two).

Les décisions de l'Office de la langue française en vertu de l'article 46 de la « Charte de la langue française »

Alain PRUJINER *

The prohibition of an employer to require the knowledge of a language other than French as condition of employment, enacted by section 46 of the Charter of the French Language, can be dismissed when the nature of the duties requires the knowledge of another language. The burden of proof, however is on the employer. Exceptionnally, the Charter has granted the Office de la langue française a quasi-judiciary power « to decide any dispute » concerning this requirement. This article deals with the first decisions pronounced which specify accessibility to the above procedure (Part one) and define criteria concerning the knowledge of another language (Part two).

	<i>Pages</i>
Introduction	828
1. Les conditions d'accès à cette procédure	829
1.1. L'intérêt du requérant	829
1.2. L'objet du litige	830
2. Les critères pour évaluer la nécessité d'une autre langue	831
2.1. La notion de nécessité	831
2.2. L'existence d'un besoin	832
2.3. L'absence d'autres moyens	834
Conclusion	836

* Professeur agrégé à la Faculté de droit et coordonnateur de la recherche au Centre international de recherche sur le bilinguisme (C.I.R.B), Université Laval.

Introduction

Parmi les droits linguistiques fondamentaux, la *Charte de la langue française*¹ édicte le droit des travailleurs « d'exercer leurs activités en français »². De multiples mesures tendent à assurer le respect de ce droit, dont l'article 46 de la *Charte* qui : « interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue »³. Comme l'ensemble des dispositions du chapitre consacré à la langue du travail, ce texte est réputé « faire partie intégrante de toute convention collective »⁴. Aussi il peut faire l'objet de recours autres que la demande d'enquête auprès de la Commission de surveillance⁵ et la poursuite pénale en cas d'infraction⁶. En particulier, le droit de soumettre un grief à l'arbitrage sur ce point est accordé à tout travailleur, même à défaut d'initiative de son syndicat⁷. Et même en l'absence de convention collective, et donc d'arbitrage organisé, il est possible d'y suppléer en portant plainte auprès d'un commissaire du travail « au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales »⁸.

Mais à ces moyens procéduraux, le législateur a ajouté une compétence quasi-judiciaire de l'Office de la langue française, tout à fait exceptionnelle dans la Charte. Elle apparaît à la fin du second alinéa de l'article 46, qui commence par établir l'obligation de l'employeur « de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. *L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige le cas échéant* »⁹.

Les litiges que l'Office de la langue française peut être appelé à trancher portent donc uniquement sur l'appréciation de la nécessité de la connaissance d'une autre langue que le français pour accomplir les tâches d'un emploi ou d'un poste donné. Ce sont les tendances jurisprudentielles qui se dégagent des premières décisions rendues qui seront l'objet de cette note. Ces décisions

1. L.R.Q., c. C-11.

2. *Id.* a. 4.

3. *Id.* a. 46.

4. *Id.* a. 50.

5. *Id.* a. 173.

6. *Id.* a. 205-207.

7. *Id.* a. 47.

8. *Ibid.*

9. *Id.* a. 46.

ont précisé soit les conditions d'accès à cette procédure (1^{re} partie), soit les critères de la nécessité d'une autre langue (2^e partie).

1. Les conditions d'accès à cette procédure

La délimitation des conditions procédurales à respecter pour soumettre un litige à l'Office était nécessaire pour combler le laconisme législatif. Il faut préciser que l'Office a commencé par se doter de *Règles de pratique*¹⁰ établissant une procédure assez simple fondée sur la règle *audi alteram partem* tant pour la phase écrite que pour l'audition. Ces règles précisent aussi que les plaintes déposées auprès d'un commissaire du travail ou les demandes d'enquêtes relatives à l'article 46 sont considérées comme une requête à l'Office.

1.1. L'intérêt du requérant

Un premier point qui a fait l'objet de précisions jurisprudentielles concerne l'intérêt exigé du requérant. L'article 46 impose à l'employeur de prouver la nécessité de l'autre langue « à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française ». Cette notion d'intérêt nécessaire a été interprétée dans un sens restrictif en ce qui concerne la personne lorsque l'Office a déclaré irrecevable la requête du fils d'une femme à laquelle un employeur avait refusé un emploi de caissière parce qu'elle ne parlait pas anglais¹¹. Il faut donc que ce soit la personne intéressée elle-même qui se plainte et qu'elle démontre un intérêt direct à l'égard du poste contesté. C'est ainsi qu'un « officier de bien-être » de grade 3 n'a pas d'intérêt dans les conditions d'accès aux grades 1 et 2 de cette fonction¹².

Quant à l'association de salariés intéressée, elle semble pouvoir agir dès que le poste dont la description est contestée fait partie de son unité d'accréditation, qu'une « personne intéressée » se soit manifestée ou non. Ainsi la décision rejetant l'exigence de la connaissance de l'anglais pour l'ensemble des postes d'« office de bien-être » grades 1 et 2 a été rendue à la requête tant du syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal que d'une candidate refusée pour défaut de connaissance de cette langue¹³. Tous deux avaient fait parvenir, à un mois d'intervalle, une plainte identique à la

10. *Décisions rendues en vertu de l'article 46 de la Charte de la langue française 1979-1980*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1981 pp. 13-14.

11. *P. Gaudel c. J. Landurie*, décision n° 46.008, *supra*, note 10, p. 27.

12. *L. Tremblay c. Ville de Montréal* n° 46016, *supra*, note 10, p. 44.

13. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal et G. Mailhot c. Ville de Montréal*, décision n° 46-021/46-022, *supra*, note 10, p. 51.

Commission de surveillance de la langue française. Dans d'autres décisions, le syndicat seul avait agi¹⁴.

Par ailleurs, il faut aussi signaler un cas où la requête ne fut présentée ni par la « personne intéressée » elle-même, ni par le syndicat intéressé, mais par « les représentants des travailleurs au comité de francisation de l'entreprise »¹⁵. L'Office accepta leur requête mais sans qu'il y ait eu d'objection de l'employeur sur sa recevabilité. Il n'est donc pas vraiment établi que ces représentants forment une catégorie admissible de « personnes intéressées » pour tous les postes de l'entreprise en raison de leur implication dans le processus de francisation. Une clarification sera nécessaire afin d'établir la portée exacte d'une interprétation quelque peu dérogatoire aux principes suivis dans les autres jugements.

1.2. L'objet du litige

L'article 46 de la *Charte* ne traite que des conditions d'accès à un emploi. L'Office ne peut donc se prononcer en cas de congédiement, même si le congédiement est intervenu pendant la période de probation. Il a été décidé que cela n'était pas assimilable à un refus d'emploi¹⁶.

De plus, l'employeur doit prouver simplement que l'emploi ou le poste comporte un travail qui nécessite la connaissance d'une autre langue. Cette démonstration épuise la compétence quasi-judiciaire de l'Office qui ne peut se prononcer sur la compétence linguistique des candidats. Lorsqu'il le fait, il précise bien qu'il s'agit là de remarques exprimées *obiter dictum*¹⁷. Par contre, l'Office semble plus directement concerné par la détermination du type et du degré de bilinguisme nécessaire et des précisions en ce sens qui doivent être fournies aux candidats. Il est particulièrement réfractaire aux notions trop vagues et générales telles que « poste bilingue » ou « connaissance de l'anglais exigé ».

14. *Syndicat canadien des télécommunications c. Canadien Pacifique*, n° 46-004, *supra*, note 10, p. 22; *Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. St-Louis-du-Parc c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-009, *supra*, note 10, p. 29; *Syndicat canadien de la fonction publique c. Cité de la Salle*, n° 46-013, *supra*, note 10, p. 38.

15. *S.J.R. Laplante c. Compagnie Gaspésia*, n° 46-011, *supra*, note 10, p. 31.

16. *F. Prud'homme et Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale c. Entreprises Cara*, n° 46-023, *supra*, note 10, p. 54.

17. *L. Bertrand c. Institut de Bio-endocrinologie*, n° 46-020, *supra*, note 10, p. 48, à la page 49: « L'Office n'a pas à déterminer le degré de connaissance de l'anglais de la requérante, mais seulement à décider si l'article 46 de la Charte de la langue française justifiait l'employeur d'exiger la connaissance de l'anglais... » Voir aussi *H. Emond c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-012, *supra*, note 10, p. 36.

Selon l'office, un employeur qui exige la connaissance d'une langue autre que le français pour l'accès à un emploi ou à un poste doit indiquer clairement le ou les langues dont la connaissance est requise ainsi que le niveau de connaissance demandé. Une telle exigence étant une exception au principe établi par l'article 46 de la Charte de la langue française, il appartient à l'employeur de la préciser et de la justifier. Il serait donc opportun que les précisions requises soient connues par tous les candidats éventuels¹⁸.

Il faut bien remarquer que la logique de cette position devrait amener l'Office à vérifier le bien-fondé du type et du degré de bilinguisme exigé par un employeur, ainsi que la pertinence et l'adéquation des moyens utilisés pour en vérifier la maîtrise chez les candidats. Il ne s'agit pas alors de vérifier la compétence d'un candidat en particulier, mais la valeur des tests utilisés par rapport aux exigences linguistiques précises du poste. Ainsi l'Office a déjà relevé à l'occasion d'une décision :

En conséquence, la connaissance de l'anglais jugée appropriée est une excellente compréhension auditive et une bonne capacité d'expression verbale [...]. Pour évaluer les connaissances de la requérante, on lui a demandé de traduire cinq (5) lettres de l'anglais au français. Une telle évaluation apparaît tout à fait fautive puisqu'aucune connaissance de la langue écrite n'était requise¹⁹.

Cependant l'Office n'a pas décidé de sanctionner juridiquement un tel comportement, même s'il le considère fautif. Il se contente d'essayer, par ses commentaires, d'influencer l'arbitre ou le commissaire du travail qui tranchera ultérieurement le litige. Mais il faut bien remarquer que l'Office pourrait être tenté d'aller plus loin et de considérer que la preuve de la nécessité de la connaissance d'une autre langue inclut celle de la pertinence des moyens utilisés pour la tester. C'est un pas qui n'a pas encore été franchi.

2. Les critères pour évaluer la nécessité d'une autre langue

2.1. La notion de nécessité

L'Office considère que la nécessité doit apparaître comme une véritable contrainte qui ne peut être satisfaite que par une compétence linguistique particulière de l'employé. Celle-ci ne doit constituer que le dernier recours possible de l'employeur, qui doit donc faire tous les efforts nécessaires pour l'éviter. L'Office refuse donc d'admettre la seule existence d'un besoin de services dans une langue autre que le français pour justifier la nécessité.

L'Office comprend donc le besoin de l'employeur de vouloir servir une partie importante de sa clientèle dans sa langue mais admet difficilement que le

18. *H. Emond c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-012, *supra*, note 10, p. 36.

19. *Ibid.*

fardeau en soit porté par les travailleurs auxquels la Charte de la langue française reconnaît le « droit d'exercer leurs activités en français » (article 4). D'après la preuve présentée par l'employeur, il n'apparaît pas à l'Office que d'autres avenues que celles d'exiger la connaissance de l'anglais par ses employés aient été envisagées pour parvenir aux mêmes fins [...] le fardeau d'offrir des services dans une langue autre que le français doit d'abord incomber à l'employeur et non à l'ensemble de la population du Québec à qui on ne peut imposer de façon générale la connaissance d'une autre langue pour être en mesure d'avoir éventuellement accès à un emploi relié à de tels services. Un employeur devrait épuiser toutes les autres possibilités avant d'exiger des candidats la connaissance préalable d'une autre langue. En effet, l'article 46 de la Charte établit comme principe qu'il est interdit à un employeur d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un emploi ou à un poste. Ce n'est que par exception qu'il peut le faire lorsque l'accomplissement de la tâche le « nécessite ». Il incombe donc à l'employeur de prouver le caractère essentiel de cette connaissance et de démontrer, en conséquence, l'absence de toute autre possibilité permettant d'atteindre le même objectif²⁰.

Par contre, l'Office admet qu'en principe, un employeur a le droit de vouloir servir sa clientèle dans la langue de celle-ci et c'est même là le fondement le plus souvent invoqué par les employeurs et accepté par l'Office ; que ce soit en faveur de l'anglais²¹ ou d'autres langues comme le chinois²² (peut-être le mandarin). Mais pour cela, l'employeur doit donc prouver deux choses : premièrement qu'il existe effectivement un tel besoin linguistique dans sa clientèle, et deuxièmement qu'il n'existe pas d'autres moyens d'y répondre que d'exiger une compétence linguistique particulière pour le poste ou l'emploi visé.

2.2. L'existence d'un besoin

L'existence d'un besoin linguistique particulier dans l'exercice des activités liées à la fonction même de l'employé doit être démontrée par l'employeur. S'il s'agit de contacts avec le public en général, la répartition démo-linguistique de la population sera acceptée comme un indice probant,

20. *M. Graveline et T. Leclerc c. Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche du Gouvernement du Québec*, n° 46-014, *supra*, note 10, p. 40, aux pages 41 et 42.

21. *L. Bertrand c. Institut de Bio-endocrinologie*, n° 46020, *supra*, note 10, p. 48 : « L'Office a reconnu à plusieurs reprises qu'un employeur a le droit de vouloir servir sa clientèle dans la langue de celle-ci » ; *R. Hardy et G. Granger c. Centre de services sociaux Richelieu*, n° 46-002, *supra*, note 10, p. 20 : « l'employeur était justifié d'exiger la connaissance de l'anglais pour le poste concerné afin de rendre un service adéquat à la population desservie ». Voir aussi *Syndicat canadien des télécommunications c. Canadien Pacifique*, n° 46-004, *supra*, note 10, p. 22 ; *H. Emond c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-012, *supra*, note 10, p. 36.

22. *Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. St-Louis-du-Parc c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-009, *supra*, note 10, p. 29.

mais liée à des statistiques plus précises et spécifiques à l'emploi postulé. Ainsi le C.L.S.C. St-Louis-du-Parc fit valoir non seulement que la population desservie était majoritairement anglophone (langue maternelle ou langue seconde), mais que 75% des appels téléphoniques reçus étaient en anglais, ce qui était fort pertinent pour un emploi de secrétaire-réceptionniste²³. Le même C.L.S.C. obtint ainsi la reconnaissance de la nécessité de la langue chinoise pour assurer le contact avec 3.4% de la population de son secteur. Le pourcentage en cause peut sembler faible, mais le poste visé de réceptionniste comprenait la tâche spécifique d'assurer les contacts avec la communauté chinoise²⁴. C'est donc bien les activités directement reliées à la fonction elle-même qui retiennent l'attention de l'Office.

Celui-ci vérifie cependant l'importance et l'intensité réelle des communications dans l'autre langue. Ainsi, pour une fonction de surveillant de chargement des navires à Chandler, le besoin réel de l'anglais n'a pas été admis parce qu'à l'audience « il a été démontré que les équipages de navires qui viennent à Chandler sont d'origines diverses : scandinave, sud-américaine, grecque, asiatique etc. et que la plupart d'entre eux ne connaissent que leur langue, bien que certains officiers connaissent un peu d'anglais »²⁵ et que les communications internes doivent être francisées « y compris les communications avec le siège social, même si ce dernier n'est pas au Québec »²⁶. Mais même lorsque le besoin théoriquement existe, il faut vérifier son impact réel sur l'accomplissement de la tâche. Ainsi la Cité de la Salle comprend effectivement environ 36% de population de langue maternelle anglaise et 25 associations de loisirs « anglophones » sur 75 qui utilisent les terrains de jeux de la municipalité. Cela ne justifie pas, toutefois, l'exigence de la connaissance de l'anglais pour un surveillant de parcs parce que :

le poste de surveillant de parcs n'en est pas un de niveau supérieur dans l'organisation des services municipaux et la nature de la fonction n'amène pas son titulaire à régler des problèmes de grande importance dans ses contacts avec les représentants des associations de loisirs. Les conversations qui se tiennent habituellement entre eux concernent des questions relatives à la disponibilité et à l'entretien des terrains et de l'équipement. Il s'agit de conversations qui sont normalement assez brèves et cet élément ne constitue pas l'essentiel de la tâche mais plutôt un aspect très accessoire²⁷.

23. *H. Emond c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-012, *supra*, note 10, p. 31, à la page 34.

24. *Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. St-Louis-du-Parc, c. C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, n° 46-009, *supra*, note 10, p. 29.

25. *S. et R. Laplante c. Compagnie Gaspésia*, n° 46-011, *supra*, note 10, p. 31 à la p. 34.

26. *Ibid.*

27. *Syndicat canadien de la fonction publique c. Cité de la Salle*, n° 46013, *supra*, n° 10, p. 38, à la page 39. Ces conclusions s'appuient sur le témoignage d'un surveillant de parc unilingue francophone.

Cet aspect accessoire d'éventuelles communications en anglais amena aussi l'Office à refuser de reconnaître la nécessité de la connaissance de l'anglais pour un poste de contremaître de section, division de l'éclairage, au Service de la voie publique de la Ville de Montréal²⁸.

Même si le contremaître de section reçoit chaque semaine de nombreux appels téléphoniques, dont une trentaine environ provenant d'interlocuteurs anglophones, cela ne constitue manifestement pas la partie essentielle de son travail. Parmi les tâches énumérées dans la description du poste, cette partie du travail ne figure qu'en dix-neuvième place. D'ailleurs, ces appels téléphoniques ne constituent qu'un moyen parmi d'autres pour identifier les défauts des appareils d'éclairage de la ville²⁹.

De la même manière, l'Office a considéré que, même si *La Presse* se trouve chez des dépositaires dont 30 à 35% ne parlent pas le français, elle ne pouvait exiger la connaissance de l'anglais pour ses percepteurs. Car :

Le travail des percepteurs consiste à faire la tournée des dépositaires du journal afin de leur remettre un état de compte et de percevoir le produit de la vente du journal. [...] En pratique, le dialogue est inexistant ou rudimentaire: les rapports entre le percepteur et le dépositaire se limitent à la remise d'une enveloppe [...] L'Office constate que les échanges verbaux entre le dépositaire et le percepteur se réduisent au strict minimum. La majorité des dépositaires sont d'ailleurs en mesure de s'exprimer en français, ce qui n'est guère étonnant étant donné qu'ils vendent un journal de langue française et qu'une partie au moins de leur clientèle est francophone. De plus, l'état de compte préparé par le journal *La Presse* est en français seulement et le journal n'a reçu aucune plainte à ce sujet³⁰.

L'existence réelle d'un besoin doit donc être démontrée, mais ce besoin doit avoir un impact direct et important sur un aspect essentiel de la tâche considérée. Et lorsque ces conditions sont remplies, l'employeur doit prouver qu'il n'y a aucun autre moyen à sa disposition que d'exiger une compétence linguistique particulière de l'employé.

2.3. L'absence d'autres moyens

« Il incombe à l'employeur [...] de démontrer l'absence de toute autre possibilité permettant d'atteindre le même objectif »³¹. Dans la cause qui amena l'énoncé de ce principe, l'Office reproche à un ministère du

28. R. Dominique et *Association des contremaîtres municipaux employés par la ville de Montréal c. Ville de Montréal*, n° 46-038, décision du 7 août 1981, non publiée.

29. *Id.* p. 2.

30. J. L. Bélanger c. *La Presse*, n° 46-039, décision du 2 octobre 1981, non publiée.

31. *Supra*, note 20.

gouvernement du Québec (!) le recours généralisé à cette solution de facilité à ses yeux qui consiste à exiger de tous les candidats à certains emplois une connaissance de l'anglais parce qu'une partie des services devra être fournie dans cette langue. En l'espèce il s'agissait de préposés à l'accueil des touristes dans la Réserve La Vérendrye. Or 38% de ces touristes provenaient de l'extérieur du Québec. L'Office reconnaît l'existence du besoin et ne suggère pas au ministère de ne plus fournir de services en langue anglaise. Par contre il lui reproche de ne prendre aucune autre mesure pour atteindre cet objectif que d'exiger le bilinguisme des employés. Il suggère en particulier d'augmenter l'information écrite disponible en plusieurs langues et d'offrir aux employés une formation linguistique sommaire et spécifique à leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que l'Office a été amené à préciser sa position en refusant systématiquement les politiques de généralisation du bilinguisme à toute une catégorie de postes lorsqu'une fraction des services doit être fournie dans une autre langue que le français. Selon l'Office, l'employeur doit alors s'organiser pour que les contraintes linguistiques subies par les employés soient proportionnelles aux besoins et donc trouver un mode de fonctionnement qui permette l'engagement d'unilingues francophones.

Cette position de principe fut adoptée à l'occasion d'une décision concernant les officiers de bien-être de la ville de Montréal³². La ville exigeait de tous ses officiers la connaissance de l'anglais alors que la clientèle d'aide sociale comprenait seulement 11% d'anglophones, principalement regroupés dans quatre des vingt-trois bureaux d'aide sociale. La réaction de l'Office fut claire :

L'Office considère que cette politique administrative contrevient à l'article 4 de la Charte de la langue française qui consacre le droit des travailleurs d'exercer leur activités en français. La Charte en a fait un droit linguistique fondamental. Aussi la pratique d'établir un bilinguisme généralisé, pratique autrefois fort courante dans l'Administration et les entreprises du Québec, est devenue inacceptable depuis l'adoption de la Charte de la langue française³³.

Par conséquent l'Office refuse que tous les postes d'officier de bien-être soient bilingues, mais admet que certains seulement nécessitent une connaissance de l'anglais « en vue de desservir une clientèle d'aide sociale non-francophone dans certains quartiers »³⁴. La détermination de ces postes relève de la ville, mais :

32. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal c. G. Mailhot c. Ville de Montréal*, n° 4021/46-022, *supra*, note 10, p. 51 ; *D. Brunet-Ménard c. Ville de Montréal*, n° 46024, *supra*, note 10, p. 56.

33. *Id.* p. 52.

34. *Id.* p. 53.

L'Office est d'avis que la ville de Montréal doit établir le nombre de postes d'officiers de bien-être, grades 1 et 2, pour lesquels la connaissance de l'anglais est exigible, proportionnellement à la clientèle d'aide sociale qui ne peut pas communiquer avec eux en français³⁵.

Le même raisonnement, avec les mêmes conséquences, fut suivi à l'égard des bibliothécaires de la même ville de Montréal³⁶. Plus récemment, l'Université de Montréal fut aussi sanctionnée pour la généralisation de la connaissance de l'anglais pour les postes de sténo-secrétaire dans son département de pathologie³⁷. Malgré l'importance de l'usage de l'anglais dans ce département,

l'Office est d'avis que la personne occupant le poste de sténo-secrétaire qui fait l'objet du litige pourrait très bien n'accomplir que des tâches ne nécessitant aucune connaissance de l'anglais sans pour autant nuire à la bonne marche du département³⁸.

À l'inverse, il faut noter que la démonstration d'une politique sélective de bilinguisme par l'employeur entraîne une approbation des exigences linguistiques qui en découlent par l'Office. Ainsi un employeur qui exige « seulement que l'un de ses trois commis de Ville Saint-Laurent connaisse l'anglais » justifie une nécessité acceptable par l'Office³⁹, alors que la généralisation de cette exigence aurait probablement entraîné une décision négative.

Conclusion

Les premières décisions de l'Office de la langue française ont donc permis de clarifier quelques-unes des nombreuses questions susceptibles d'être soulevées par la création de ce recours particulier dans la *Charte de la langue française*⁴⁰. Il reste de nombreuses questions procédurales en suspens, mais les conditions d'accès à cette procédure et la nature des décisions rendues sont maintenant mieux délimitées. Le progrès est cependant plus marqué quant au fond, dans la précision des critères qui permettent d'évaluer la nécessité d'une autre langue pour un poste donné. Il est désormais clair que l'employeur doit prouver :

1. l'existence d'un besoin linguistique spécifique directement relié à un aspect essentiel de l'accomplissement de la tâche ;

35. *Ibid.*

36. *M. Lamoureux c. Ville de Montréal*, n° 46-025, *supra*, note 10, p. 58.

37. *Syndicat des employés de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, n° 46-030, décision du 16 avril 1981, non publiée.

38. *B. Beaudin et G. Bourgeois c. Acklands* (Québec), n° 46-018, *supra*, note 10, p. 46.

40. L.R.Q., c. C-11.

2. l'absence d'autres possibilités de répondre à ce besoin que l'exigence d'une compétence linguistique adéquate de l'employé.

Et ces critères doivent être considérés pour chaque poste isolément, la généralisation des exigences linguistiques n'étant plus acceptable pour une catégorie entière de postes lorsqu'elle peut être restreinte à certains d'entre eux seulement. L'Office a ainsi commencé à tracer la frontière, difficile à fixer, entre le droit des travailleurs d'exercer leur activités en français, édicté par la Charte de la langue française, et les exigences d'une société plurilingue dans laquelle la discrimination fondée sur la langue est interdite par la *Chartes des droits de la personne*⁴¹.

41. L.R.Q., c. C-12.