Document généré le 20 avr. 2024 00:18

Les Cahiers de droit

La Charte de la langue française et la langue du travail

Louis Garant

Volume 23, numéro 2, 1982

URI : https://id.erudit.org/iderudit/042497ar
DOI : https://doi.org/10.7202/042497ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)
1918-8218 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Garant, L. (1982). La Charte de la langue française et la langue du travail. *Les Cahiers de droit*, *23*(2), 263–276. https://doi.org/10.7202/042497ar

Résumé de l'article

The 1977 « Charte de la langue française » can only be considered as a major event in the history of the French language in Quebec. The law enacting the Charter states, in its first section, that French is the official language in Quebec. Consequently, French is the language of work in Quebec. The « Office de la langue française », therein instituted, is empowered to see that fact and law be but one in such field.

The following pages will be concerned mainly with the interpretation of the various sections of the Charter relative to the language of work, interpretation which will envisage the possible jurisdictional conflicts as well as take into account the consequences of the application of the Charter in labour relations.

Tous droits réservés © Faculté de droit de l'Université Laval, 1982

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

La Charte de la langue française et la langue du travail

Louis GARANT *

The 1977 « Charte de la langue française » can only be considered as a major event in the history of the French language in Quebec. The law enacting the Charter states, in its first section, that French is the official language in Quebec. Consequently, French is the language of work in Quebec. The « Office de la langue française », therein instituted, is empowered to see that fact and law be but one in such field.

The following pages will be concerned mainly with the interpretation of the various sections of the Charter relative to the language of work, interpretation which will envisage the possible jurisdictional conflicts as well as take into account the consequences of the application of the Charter in labour relations.

Pages

Introduction 264

1. La compétence de l'Office de la langue française et le chapitre VI de la Charte de la langue française 265

2. La Charte de la langue française et la protection de l'emploi 268

2.1. La présomption et le fardeau de la preuve 268

2.2. La « seule raison » : la *causa causans* 270

2.3. Congédier, mettre à pied, rétrograder, déplacer 271

2.4 La connaissance d'une autre langue 272

2.5. La compétence juridictionnelle 272

2.5.1. Présence d'une convention collective de travail 272

2.5.2. Droit d'appel au Tribunal du travail 273

2.6. Compétence constitutionnelle 274

3. Primauté du français comme langue de travail 274

Conclusion 276

* Avocat, conseiller en relations du travail au ministère des Finances du gouvernement du Québec.

Les Cahiers de Droit, vol. 23, nº 2, juin 1982, pp. 263-276

Introduction

Ce fut après la conquête de 1760 que la situation de la langue française commença à poser des problèmes, autant pour les francophones que les anglophones. Depuis cet événement, la langue française, isolée de sa mère patrie, a dû voler de ses propres ailes sur un continent dominé par la langue et la culture anglo-saxonne. Afin de contrer une tentative d'assimilation, les francophones réagirent par la revanche des berceaux. Toutefois, le fossé créé par la langue devait avoir des conséquences économiques et sociales qui mettaient en péril la survie du français au Canada. En effet, la *Commission Royale d'Enquête sur le Bilinguisme et le Biculturalisme*, fit ressortir, en 1963, les écarts parfois énormes qui séparaient les Canadiens, selon leur langue maternelle. Plus récemment, la *Commission d'Enquête sur la situation de la langue française et sur les droits linguistiques au Québec* en arriva aux mêmes conclusions. Les francophones étaient défavorisés parce que leur langue maternelle n'était pas celle du commerce, des affaires, du travail. Suite à ce dernier rapport datant de 1972, le gouvernement du Québec adopta le controversé « Bill 22 » en juillet 1974. Après l'arrivée au pouvoir du parti Québécois en 1976, l'Assemblée nationale adopta le 26 août 1977, le projet de loi 101 ou *Charte de la langue française* [1]. Cette loi consacre à son article premier que :

> Le français est la langue officielle du Québec.[2]

La *Charte* élabore certaines dispositions relatives à la langue du travail. La plus importante est que :

> Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.[3]

C'est toutefois le seul chapitre VI du titre premier qui sera le sujet de notre recherche. Ce chapitre permet à certaines instances de nature juridique d'appliquer et de vérifier l'application de certains droits apportés par la *Charte*. Nous étudierons les diverses décisions rendues par les arbitres de griefs et les commissaires du travail dans les champs de compétence qui leur sont attribués par ce chapitre VI.

Certaines de ces compétences sont exclusives, d'autres sont partagées. De plus, l'étendue de ces compétences n'ayant pas été précisée par la loi, a dû l'être, dans certains cas, par les intervenants eux-mêmes. C'est ce que nous tenterons de cerner, tout en laissant de côté les décisions de l'Office de la langue française qui ne sont pas, à proprement parler, de nature judiciaire et qui, de plus, ont fait récemment l'objet d'une excellente analyse [4].

1. L.R.Q., c. C-11.
2. *Id.*, art. 1.
3. *Id.*, art. 4.
4. A. PRUJINER, « Les décisions de l'Office de la langue française en vertu de l'article 46 de la *Charte de la langue française* », (1981) 22 *C de D* 827.

Dans un premier volet, nous analyserons les décisions qui se sont penchées sur la protection accordée par la *Charte*, lors de l'accès à un emploi. Nous verrons comment l'usage du français ne doit plus être un obstacle pour un travailleur qui se cherche un emploi. En deuxième lieu, nous étudierons comment la jurisprudence a su donner effet aux dispositions de la *Charte* traitant de la protection de l'emploi en regard de l'usage du français par l'employé. Comme troisième partie de notre étude, nous nous pencherons sur le principe de la primauté du français comme langue de travail, ses répercussions et ses implications, à travers la jurisprudence découlant de la *Charte de la langue française*.

1. La compétence de l'office de la langue française et le Chapitre VI de la Charte de la langue française

La *Charte* a instauré à son article 100[5] l'Office de la langue française qui, en vertu de l'article 46[6], a compétence pour trancher un litige issu de la prétendue nécessité de la connaissance d'une autre langue pour l'accès à un poste ou à un emploi.

La jurisprudence a eu à se prononcer sur le sens qu'il fallait attribuer à ces termes. Vu les recours en arbitrage ou devant un commissaire du travail que l'article 47[7] institue, il faut, en effet, se demander quel est le rôle de l'Office lors d'un tel recours.

Dans l'affaire *CARA*, le commissaire du travail Maurice Vassart déclarait :

> Soulignons tout d'abord que le commissaire du travail ne croit pas avoir juridiction pour décider que l'accomplissement de la tâche d'assembleur nécessite la connaissance de l'anglais. En vertu du deuxième alinéa de l'article 46 de la *Charte*, et surtout de la dernière phrase, il apparaît que ce serait l'Office de la langue française qui aurait compétence pour trancher cette question.[8]

Par ces propos, le commissaire semble donc accorder une compétence exclusive à l'Office. Toutefois, il précisera ses prétentions un peu plus loin :

> S'il était vraiment saisi d'une plainte en vertu de l'article 46 de la *Charte de la langue française*, le soussigné serait actuellement enclin, si le problème de la connaissance d'une autre langue pour accomplir une tâche donnée était sérieusement soulevé, à déférer à l'Office de la langue française la décision sur

5. *Charte de la langue française, supra*, note 1.
6. *Id.*, art. 46.
7. *Id.*, art. 47.
8. *Cara operations Ltd* c.*Prud'homme*, [1979] C.T. 60, p. 62.

> ce problème et à suspendre sa propre décision quant à la plainte jusqu'à ce que l'Office de la langue française tranche le problème susmentionné.[9]

Donc, le commissaire ferait « litispendance » jusqu'à ce que l'Office ait décidé du problème et rendrait une décision par la suite.

Le Tribunal du travail, sans parler d'exclusivité, mentionne que la compétence de l'Office est tout de même assez particulière :

> (...) il faut à l'employeur prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française, la nécessité de cette connaissance. (...) il ressort du texte que l'Office de la langue française n'est mise en cause qu'au cas de litige quant au degré de connaissance à posséder.[10]

Le juge Prud'homme semble donc accorder à l'Office une compétence qu'il ne qualifie toutefois pas quant à son degré d'exclusivité. La jurisprudence arbitrale, quant à elle, s'est déjà prononcée clairement en faveur d'une compétence concurrente dans l'affaire *Université de Montréal*[11]. Dans cette cause, l'arbitre déclara qu'il avait compétence pour évaluer si l'employeur était justifié d'exiger une certaine connaissance de l'anglais pour un poste donné. Il procéda ensuite à l'examen de la description des tâches de cet emploi, puis déclara :

> L'arbitre estime que l'employeur n'a pas prouvé que la connaissance de la langue anglaise était nécessaire à l'accomplissement de la tâche du commis aux affaires académiques (...).[12]

Dans son dispositif, le Tribunal ordonna par la suite de procéder à un nouvel affichage n'exigeant plus la connaissance de l'anglais pour occuper ce poste.

Il semble donc que plusieurs écoles coexistent, la première à l'effet qu'il y a compétence exclusive de l'Office en matière de détermination de l'exigibilité de la connaissance d'une autre langue pour l'accès à un emploi, la deuxième ne précisant pas si la compétence est exclusive et la troisième accordant, sans parler d'exclusivité ni de concurrence, compétence à l'arbitre de griefs en cette matière lorsqu'il en est saisi.

---

9. *Ibidem.*
10. *Robert Mitchell Ltee* c. *Lesiège* T.T., nº 500-28-000411-801, 30 juin 1981 (monsieur le juge Bernard Prud'homme) p. 3, jugement contre lequel la Cour supérieure a refusé l'émission d'un bref d'évocation : C.S., no 500-05-012105-811, 2 novembre 1981 (monsieur le juge Claude Vallerand).
11. *Université de Montréal* c. *Syndicat des employés de l'université de Montréal* [1980] S.A.G. 1540.
12. *Id.*, p. 1548.

Il est toutefois intéressant de noter que l'Office décline sa compétence en ce qui a trait à l'évaluation de la connaissance d'une autre langue par un candidat :

> Il n'appartient pas à l'Office de déterminer si cette dernière (la plaignante) avait la compétence requise pour occuper la fonction (...).[13]

De ces propos, nous retenons que l'Office ne ferait qu'évaluer le degré de connaissance d'une autre langue requis pour l'emploi visé, sans s'interroger sur la compétence des personnes à qui l'emploi a été refusé. Cette charge revient donc à l'employeur qui pourrait, à la rigueur, mettre sur pied un processus d'évaluation biaisé qui ne lui fournirait que des candidats beaucoup plus « bilingues » que l'exige l'emploi en question. Toutefois, l'Office de la langue française a déjà dénoncé de telles pratiques lors de décisions antérieures :

> De plus, pour évaluer les connaissances de la requérante, on lui a demandé de traduire cinq lettres de l'anglais au français. Une telle évaluation apparaît tout à fait fautive puisqu'aucune connaissance de la langue écrite n'était requise.[14]

L'Office déclarait aussi dans une autre affaire :

> D'autre part, l'Office estime que les moyens utilisés pour vérifier les connaissances linguistiques de mademoiselle Bertrand étaient peu scientifiques et très subjectifs. Il recommande à l'employeur d'utiliser des méthodes d'évaluation plus rigoureuses et de préciser dans la description de la tâche le niveau de connaissance de la langue anglaise qu'il exige.[15]

Un employeur qui ne posséderait pas une méthode d'évaluation linguistique logique, cohérente et raisonnable des candidats, pourrait donc voir l'Office intervenir dans certaines situations jugées abusives.

Voyons maintenant pourquoi l'Office n'a pas compétence dans les cas de congédiement, mise à pied, rétrogradation et déplacement, gestes visés par l'article 45 de la *Charte*.

Le commissaire Vassart apporte à ce sujet une argumentation fort valable :

> Contrairement à l'article 46, où les conditions d'accès à un emploi ou à un poste peuvent être tempérées par la notion de la connaissance nécessaire d'une autre langue pour accomplir une tâche donnée, l'article 45, lui, qui s'applique au congédiement, ne souffre aucun échappatoire.[16]

---

13. *Lamoureux* c. *Industries I.T.T. du Canada Ltée, Décisions rendues en vertu de l'article 46 de la Charte de la langue française 1979-1980*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1981, p. 18.
14. *Emond* c. *C.L.S.C. St-Louis-du-Parc*, no 46-012, *Décisions, supra*, note 13, p. 37.
15. *Bertrand* c. *L'Institut de Bio-endocrinologie*, no 46-020, *Décisions, supra*, note 13, p. 49.
16. *Saumure* c. *General Protection Co.* [1978] C.T. 255, p. 262. Voir au même effet *supra*, note 8, p. 63.

L'Office ne pourrait donc pas intervenir dans le cas d'une plainte faite en vertu de l'article 45. Sa présence n'est pas alors utile et, de plus, il n'est pas évident qu'il ait un tel pouvoir. C'est une distinction importante et fondamentale à notre avis.

> Selon l'article 46 de la Loi, si madame Desbois n'avait pas été d'accord avec cette exigence, il aurait fallu qu'elle s'adresse à l'Office de la langue française pour permettre à cette dernière de trancher le litige (...).[17]

Ces derniers propos du commissaire du travail Lorrain nous indiquent qu'il ne pourrait plus y avoir de recours à l'Office une fois l'engagement réalisé. L'employé qui est congédié, mis à pied, rétrogradé ou déplacé parce qu'il ne connait pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle doit faire sa plainte en vertu des articles 45 et 47 de la *Charte* qui eux ne font pas référence à l'Office de la langue française.

2. La Charte de la langue française et la protection de l'emploi

La Charte de la langue française a créé une nouvelle protection pour le travailleur québécois. En effet, le législateur a édicté, par l'article 45 (18), qu'il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un travailleur pour la seule raison qu'il ne parle que le français ou encore qu'il ne connaît pas suffisamment une langue autre que la langue officielle.

Voyons maintenant de quelle façon la jurisprudence a donné effet à ces dispositions.

2.1. La présomption et le fardeau de la preuve

L'article 47 de la *Charte* établit que les articles 15 à 20 du *Code du travail* s'appliquent, compte tenu des changements nécessaires, lors d'une contravention à l'article 45[19]. Le travailleur lésé peut alors avoir un recours devant le commissaire du travail ou l'arbitre de griefs le cas échéant.

---

17. *Desbois* c. *The Robert Simpsons Montreal Ltd*, [1979] C.T. 175, p. 176.
18. *Charte de la langue française, supra*, note 1.
19. *Id.*, art. 47:

> Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du travail*, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du *Code du travail* s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.
> Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaire, l'article 17 du *Code du travail* s'applique à l'arbitrage de ce grief.

Le Tribunal du travail a eu à se pencher sur l'attribution de la présomption prévue au *Code du travail* dans le cas d'une plainte en vertu de la *Charte*. Le problème alors soulevé se résumait comme suit :

> L'appelante prétend en premier lieu que le commissaire lui a imposé un fardeau plus lourd que celui imposé par la loi elle-même. Selon elle, dans une plainte de cette nature, il ne peut y avoir de présomption, comme on l'entend en matière de congédiement pour activités syndicales (...) car il est impossible de démontrer que le plaignant « exerce un droit lui résultant » de la loi, contrairement aux cas de congédiement pour activités syndicales... [20]

Pour l'employeur, le Tribunal ne saurait accorder une présomption similaire à celle prévue en cas de congédiement pour un droit résultant du *Code du travail*. Toutefois, le Tribunal déclarait plus loin en parlant de cette présomption :

> La *Charte de la langue française* a accordé aux travailleurs une protection identique, aussi totale, aussi entière.
>
> En effet, si le législateur, dans son désir d'assimiler ces cas au congédiement pour activités syndicales, avait voulu que cette présomption légale ne s'applique pas, il l'aurait dit. Or bien au contraire, il mentionne que l'article 17 doit recevoir application. De plus, les « changements nécessaires » devant y être apportés ne peuvent avoir pour effet de réduire à néant le sens et la portée même de cet article.[21]

Pour le tribunal, il ne fait pas de doute que le législateur a voulu que le travailleur congédié et qui dépose une plainte selon l'article 47 de la *Charte* bénéficie d'une présomption pour faire valoir son droit. La jurisprudence a toutefois établi certaines conditions pour que cette présomption puisse prendre effet :

> Pour que le travailleur puisse se réclamer de l'exercice du droit de travailler en français, il sera suffisant qu'il démontre une situation, soit des faits, gestes, paroles, susceptible de mettre en péril l'exercice de ce droit. Il s'agit en somme d'un certain lien entre son congédiement et le fait qu'il manifeste le désir de jouir de son droit d'exercer ses activités en français.[22]

Le Tribunal du travail retient donc qu'un certain lien de concomitance doit être établi par le salarié entre le geste de l'employeur et son droit de travailler en français. Le Tribunal déclarait à ce sujet dans une autre affaire :

> Je suis d'opinion que le commissaire a erré en décidant que du seul fait que l'intimée exécutait du travail en anglais, la présomption devait lui être octroyée.[23]

---

20. *H. et R. Block et Gaulin*-Lagassé (1980) 2 Can. L.R.B.R. 169, p. 170.
21. *Id.*, p. 171.
22. *Id.*, p. 172.
23. *Robert Mitchell Ltée* c. *Lesiège, supra*, note 10, p. 9.

En effet, ce seul argument n'est pas suffisant pour attribuer le droit à la présomption : il faut en plus prouver le fait que le plaignant n'a pu exercer librement son droit de travailler en français.

Une fois la présomption établie selon les critères cités précédemment, l'employeur devra s'acquitter de la tâche de prouver que le salarié a été congédié pour une autre cause qui est juste et suffisante :

> ... la présomption s'appliquera et l'employeur devra prouver une autre cause juste et suffisante de congédiement pour faire rejeter la plainte.[24]

2.2. La « seule raison » : la *causa causans*

Sous la plume du juge Prud'homme, le Tribunal du travail a précisé la signification de l'expression « seule raison » contenue dans le libellé de l'article 45 de la *Charte*. Dans sa décision, le Tribunal s'est inspiré de la jurisprudence issue du droit criminel pour étoffer son raisonnement :

> So it may be seen that « sole reason » has here the meaning of determining cause, principal reason and of causa causans.[25]

De ces propos, le Tribunal retenait que « la seule raison » contenue à l'article 45 de la *Charte* signifiait la *causa causans* du congédiement[26] :

> Il faut toujours rechercher la causa causans du congédiement ; il peut y avoir, je le répète, preuve directe ; si toutefois il y a présomption, il faut à l'employeur, pour repousser celle-ci, tout comme cela est en matière de congédiement pour activités syndicales, prouver une autre cause sérieuse et valable qui n'est pas un prétexte.[27]

Par ces propos, le juge est en désaccord avec le commissaire Gareau qui s'était prononcé en première instance dans la même affaire :

> « ... un employeur ne peut congédier une plaignante partiellement pour un motif légal et partiellement pour un motil illégal et jauger lequel des deux motifs doit l'emporter. Dès qu'il y a cause illégale de congédiement, la plainte doit réussir.[28]

Il est intéressant de signaler que dans une décision, le commissaire du travail Marcel Lorrain déclarait que le salarié qui accepte les exigences d'un emploi doit s'y conformer. Il ne pourrait se plaindre par la suite que son employeur a exigé de lui qu'il parle l'anglais si l'emploi occupé doit nécessiter l'usage de cette langue, tel que convenu lors de l'embauche.

---

24. *Supra*, note 20, p. 172.
25. *Robert Mitchell Ltée, supra*, note 10, p. 5. (confirmé sur ce point en Cour supérieure), citant la cause : *Society Brand Clothes Ltd v. The King*, (1942) 78 C.C.C. 351.
26. *Supra*, note 10, pp. 6—7.
27. *Id.*, pp. 11-12.
28. *Id.*,p. 11.

> Selon la preuve administrée, l'employeur a indiqué à madame Desbois qu'elle devait connaître non seulement la langue française, mais aussi la langue anglaise (...). Selon l'article 46 de la Loi, si madame Desbois n'avait été d'accord avec cette exigence, il aurait fallu qu'elle s'adresse à l'Office de la langue française pour permettre à cette dernière de trancher le litige...[29]

2.3. Congédier, mettre à pied, rétrograder, déplacer

Dans une affaire récente, le commissaire du travail Yvan St-Onge a conclu que le fait pour un employé de quitter son emploi en acquiesçant à une suggestion de son employeur, à défaut de se plier à certaines exigences linguistiques, n'équivaut pas à un congédiement.

> Or, le recours prévu aux articles 45 et suivants de la *Charte de la langue française* n'est ouvert qu'au seul salarié qui a été congédié, mis à pied, rétrogradé ou déplacé et non à celui qui quitte son emploi volontairement suite à sa propre erreur d'interprétation.[30]

Cette décision laisse entendre que chaque personne doit être au courant des droits linguistiques qu'elle possède afin de les exercer adéquatement. Il aurait mieux valu que la plaignante s'arme de patience et attende d'être congédiée.

Dans une autre affaire, un tribunal d'arbitrage a décidé que la *Charte* ne donne droit à un recours qu'à la condition qu'il s'agisse d'un congédiement, d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'un déplacement. Le refus d'accorder du temps supplémentaire à un employé qui ne parle pas suffisamment l'anglais ne pourrait faire l'objet d'un grief puisque cette situation n'est pas prévue à l'article 45 de la *Charte.*

> Même en intégrant l'article 45 de la *Charte* dans la convention, comme le prescrit l'article 50, cela ne permet toujours pas de fonder le grief.[31]

Pour le Tribunal d'arbitrage, le seul recours pour le salarié dans ce cas serait de se prévaloir de l'article 4 de la *Charte* qui prévoit que:

> Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.[32]

Toutefois, ce recours ne pourrait être présenté devant l'arbitre de griefs puisqu'il n'a pas la compétence voulue:

> l'article 4 de la *Charte* n'est pas censé faire partie de la convention collective.[33]

---

29. *Desbois* c. *The Robert Simpsons Montreal Ltd* [1979] C.T. 175, p. 176.
30. *Théoret* c. *Y.M.C.A.*, Commissaire du travail, affaire C.L.F. 8106 M 002, 4 décembre 1981 (Me Yvan St-Onge), p. 5.
31. *Northern Telecom Ltée* c. *Union Canadienne des Travailleurs en Communication*, [1980] S.A.G., 1009, p. 1012.
32. *Charte de la langue française, supra*, note 1, art. 4
33. *Supra*, note 31.

Pour le Tribunal d'arbitrage, il s'agirait d'une discrimination de type « objectif » qui serait interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*[34] et pourrait faire l'objet d'une plainte à la Commission des droits de la personne qui a compétence exclusive en la matière.

2.4. La connaissance d'une autre langue

À la lecture des articles 45 et 46 de la *Charte*, nous constatons que le législateur a utilisé les expressions « connaît » et « connaissance ». Le Tribunal du travail a clarifié la portée de ces mots.

> Il apparaît clairement que le mot "connaissance" y employé lorsqu'il s'agit de la langue, vise autant la capacité de la lire, de l'écrire que de la parler.[35]

Dans cette affaire, l'employeur plaidait que la « connaissance » ne comprenait pas la parole de sorte que l'on pourrait congédier pour une incapacité à parler une autre langue. Le juge Morin n'a pas voulu partager cet avis qui était de nature à faire des restrictions que la loi se refusait à faire.

2.5. Compétence juridictionnelle

2.5.1. Présence d'une convention collective

La *Charte de la langue française*, à son article 47, mentionne qu'il existe deux recours différents à l'encontre d'une contravention aux articles 45 et 46 de cette Charte[36]. En effet, la loi distingue entre un recours exercé par un salarié non régi par une convention, recours qui s'exerce devant le commissaire du travail, et un autre fait par un salarié qui bénéficie des dispositions d'une convention collective, le recours s'exerçant alors devant l'arbitre de griefs.

Le Tribunal déclara à ce sujet :

> ... il faut conclure que l'intimé Prud'homme ne pouvait pas porter son grief devant le commissaire du travail, lequel était sans juridiction pour le recevoir et

---

34. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 art. 10 :

> Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, (...).
>
> Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

35. *Empire maintenance Inc.* c. *Paradis*, T.T. nº 200-28-000003-811, 17 février 1981, (monsieur le juge Louis Morin), p. 4.

36. *Supra*, note 19.

> en décider; il devait porter son grief à l'arbitrage "au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire".[37]

Dans cette affaire, le plaignant, un salarié en période de probation, bénéficiait à certains égards de la procédure de grief. Le Tribunal, ayant examiné ce fait, déclara qu'il devait se servir de ce moyen pour faire valoir ses droits en vertu de la *Charte de la langue française.*

2.5.2. Droit d'appel au Tribunal du travail

Une décision en vertu de la *Charte* rendue en première instance par un commissaire du travail peut-elle être entendue par le Tribunal du travail en appel? Celui-ci a eu à répondre à cette question et le juge Beaudry en fut le porte-parole [38].

Dans le droit commun, il est ordinairement reconnu que l'appel n'existe que lorsque la loi l'accorde. La doctrine nous enseigne que:

> L'appel à une cour de justice d'une décision prise par l'administration n'est possible, lui, que si un texte législatif le permet expressément (...). Il n'est donc pas nécessaire de stipuler dans un texte législatif qu'il n'y a pas d'appel à une cour de justice d'une décision prise par une autorité administrative.[39]

Le Tribunal du travail déclara sur ce sujet que le *Code du travail*, à son article 19.1. [40], réfère à la procédure d'appel d'une décision d'un commissaire du travail, et que l'article 47 de la *Charte* y référant, l'on peut raisonnablement interpréter ce renvoi comme donnant ouverture au droit d'appel:

> Je crois donc qu'en édictant l'article 47 de la *Charte de la langue française*, le législateur québécois référait à une institution juridique comportant le droit d'appel.[41]

Le juge Beaudry est donc d'opinion que le législateur entendait qu'un droit d'appel soit conféré à ce recours, lorsqu'il est entendu en première instance par un commissaire du travail. Le juge Louis Morin devait se rallier à cette idée ultérieurement [42].

---

37. *Cara operations Ltd* c. *Prud'homme*, [1980] T.T. 21, p. 24.
38. *Cara operations Ltd* c. *Prud'homme*, [1979] T.T. 118.
39. Y. OUELLETTE, et G. PÉPIN, « *Précis de contentieux administratif* », Montréal, Thémis, 1974. p. 194.
40. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.
41. *Supra*, note 38, p. 123.
42. *Supra*, note 35, p. 7.

2.6. Compétence constitutionnelle

Lors de l'application de certains articles de la *Charte de la langue française*, certaines parties impliquées dans le débat ont contesté le fait que cette loi s'applique à leur entreprise. Voici ce que le commissaire du travail Maurice Vassart déclarait dans l'affaire *General Protection Co.*[43] :

> Le fait pour une entreprise de fournir des biens ou des services au gouvernement fédéral ne fait pas nécessairement du fournisseur de ces biens ou services une entreprise de nature fédérale.[44]

En l'occurrence, l'entreprise intimée n'exerçait pas des activités d'une entreprise de compétence fédérale. Elle avait tout au plus son siège social en Ontario et faisait affaire en partie au Québec. De l'avis du commissaire, le *Code du travail québécois* et les articles 45 et 47 de la *Charte* s'appliquent à cette entreprise. Les critères de non-assujettissement à la *Charte* sont d'ordre constitutionnel et l'on ne saurait se soustraire à cette loi sans passer la batterie de « tests » usuels en cette matière[45].

3. Primauté du français comme langue du travail

Un des principes généraux apportés par la *Charte* de la langue française est celui de la primauté de la langue française. Cette philosophie a été retenue par divers tribunaux à maintes reprises.

L'une de ces décisions affirmait la nullité d'une convention collective rédigée en anglais :

> Le Tribunal est ici obligé de constater que la convention collective est exclusivement rédigée en anglais. Quoiqu'il ait été nommé en vertu de cette entente conclue, il y a maintenant plus d'un an, et bien que le grief demande l'application de cette même entente à laquelle, d'ailleurs, a participé le président du syndicat, les soussignés ne peuvent que conclure à sa nullité.[46]

Le Tribunal s'est fondé sur les articles 43, 48 et 50 de la *Charte* de la langue française pour rendre cette décision[47]. Considérant que la *Charte* impose que les conventions collectives soient rédigées en français et qu'elle

---

43. *Hélène Saumure* c. *General Protection Co.* [1978] C.T. 255.
44. *Id.*, p. 261.
45. À ce sujet voir P.V. HOGG, *Constitutionnal Law of Canada*, Toronto, Carswell, pp. 347-352.
46. *Union fédérale des ouvriers du contenant v. American can of Canada Ltd* [1979] S.A.G. 1105, p. 1107.
47. *Charte de la langue française*, *supra*, note 1 :

> art. 43. Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27).
>
> art. 48. Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non conformes

frappe de nullité celles qui vont à l'encontre de cette prescription, le Tribunal a dû conclure à la nullité de cette entente rédigée dans une autre langue que le français.

Dans une autre affaire, toutefois, le Tribunal a autorisé l'amendement d'une convention collective rédigée en français dans le but de la rendre conforme à l'esprit du texte anglais, langue dans laquelle elle avait été rédigée initialement.

C'est par l'interprétation des articles 1013 et 1018 du *Code civil* que le Tribunal en est venu à cette conclusion[48].

> Si, de façon générale, l'admission en preuve de l'historique des négociations d'une convention collective n'est pas permise, elle peut l'être dans certaines circonstances, comme l'actuelle.
>
> L'arbitre a autorisé que soit versé en preuve le seul texte du paragraphe 12,07 qui ait été paraphé, le texte anglais (...). Selon le soussigné, l'intention des parties fut consignée dans ce texte et non dans sa version française. Dans l'instance, le traducteur a agi par inadvertance (...).[49]

Le Tribunal d'arbitrage a considéré que la confusion créée par l'incohérence d'un article dans une convention pouvait permettre d'aller à l'encontre du principe de la primauté du français comme langue de travail.

Il est aussi à noter que cette décision semble privilégier l'intention des parties (à travers la langue anglaise), plutôt que la nullité d'un texte rédigé en anglais, comme le mentionne l'article 48. Nous soulignons que ces deux dernières décisions furent signées par la même personne.

Dans une autre affaire, un tribunal d'arbitrage a conclu que les communications entre un employeur et ses salariés devaient se faire en français, même dans le cas d'une employée anglophone. Il s'agissait en l'occurrence d'un avis de suspension énonçant les motifs de celle-ci.

---

au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considéré comme un vice de forme visé par l'article 151 du Code du travail.

art. 50. Les articles 41 à 49 de la présente loi sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective. Une stipulation de la convention contraire à une disposition de la présente loi est nulle.

48. *Code civil du Québec:*

art. 1013 Lorsque la commune intention des parties dans un contrat est douteuse, elle doit être déterminée par interprétation plutôt que par le sens littéral des termes du contrat.

art. 1018. Toutes les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

49. *L'Association des employés de R.C.A. Victor v. Technologie Spar Ltée* [1979] S.A.G. 1398, p. 1402.

L'arbitre a refusé la production de ce document en s'appuyant sur l'article 41 de la *Charte*[50]:

> L'arbitre ne croit pas que l'article 41 de la *Charte de la langue française* distingue entre une communication de l'employeur vis-à-vis un employé en particulier ou vis-à-vis son personnel en général. (...) En les circonstances, l'objection du syndicat à la production de ce document comme preuve est bien fondée, ce document n'est pas admissible.[51]

Le Tribunal n'a donc pas attribué d'importance au fait que la personne à qui était adressée l'avis disciplinaire était de langue anglaise, favorisant de ce fait la prépondérance de la loi sur des gestes irréconciliables avec celle-ci, même faits de bonne foi.

Conclusion

Les buts fixés par le législateur, lors de l'adoption de la *Charte*, semblent avoir été atteints. En effet, l'usage de la langue française, a été favorisé et protégé en ce qui a trait à la langue du travail. Toutefois, certaines interrogations ont surgi dès les premières décisions rendues par les juridictions compétentes. La grande latitude donnée par la loi aux intervenants judiciaires amène quelques chevauchements qui ne sont pas encore de nature à nuire d'une façon tangible au travailleur qui se prévaut de ses dispositions.

Malgré cette situation, les arbitres et les commissaires du travail ont bien rendu l'esprit que le législateur voulait insuffler à ces dispositions. La chance est donnée au coureur et l'on semble vouloir donner plein effet à ces articles de droit nouveau.

La *Charte* a certes eu un effet curatif quant à la langue du travail, comme les décisions nous indiquent. Toutefois, l'on ne peut passer sous silence l'effet préventif de ces dispositions. La force dissuasive de cette loi est sans doute son impact le plus grand, bien que moins facile à évaluer. L'on ne peut mesurer l'efficacité d'une loi au nombre de décisions qui sont rendues en vertu de celle-ci. Nous sommes toutefois portés à affirmer que la langue du travail ne peut s'implanter grâce aux recours judiciaires. Ce n'est qu'à titre de mesures supplétives que l'on peut y recourir. Le moteur de la langue est le peuple. Il en est aussi le gardien.

---

50. *Charte de la langue française, supra*, note 1.
51. *Compagnie Marconi Canada v. Le Conseil des employés Marconi*, [1980] S.A.G. 1323, p. 1326.