

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : 101998
Cas : CM-2000-8116

Référence : 2005 QCCRT 0012

Montréal, le 12 janvier 2005

DEVANT LE COMMISSAIRE : Paul Dufault

Caven Richard

Plaignant
c.

Centre hospitalier de St-Mary

Intimé

DÉCISION

[1] Le 14 novembre 2003, au moyen d'une plainte reçue à la Commission le 17 novembre 2003, Richard Caven [le plaignant] allègue que le Centre hospitalier de St-Mary [l'employeur] a exigé pour l'accès à un emploi la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue française, langue officielle du Québec, alors que l'accomplissement de la tâche ne nécessite pas selon lui une telle connaissance, et ce, en contravention des dispositions de l'article 46 de la *Charte de la langue française* [la Charte].

[2] Plus précisément, le plaignant conteste le fait que, en date du 31 octobre 2003, l'employeur a refusé de l'embaucher à l'emploi de machiniste (mécanicien-ajusteur), et ce, parce qu'il a échoué à un test d'anglais à l'étape de la sélection préliminaire visant au comblement de cet emploi. D'ailleurs, l'employeur reconnaît que, si le plaignant n'a pu obtenir l'emploi convoité, c'est parce qu'il n'a pas réussi le test portant sur la vérification de ses connaissances de la langue anglaise.

[3] Il convient d'exposer l'essentiel des allégations paraissant à un document signé par le plaignant et joint à sa plainte :

Je m'appelle Caven Richard, je travaille pour MATICK, une agence. Le 29 août 2003, ils m'ont envoyé travailler à St-Mary pour remplacer un employé parti à la retraite. Après 3 semaines, le surintendant de la maintenance, M. Alain Bouchard, m'a demandé si j'étais intéressé à avoir le poste permanent et j'ai dit oui. M. Alain Bouchard m'a demandé d'amener mon curriculum vitae. Deux semaines après lui avoir amené mon curriculum vitae, il m'a dit d'aller voir Christel aux ressources humaines. Elle m'a fait remplir une demande d'emploi et elle m'a donné un questionnaire sur ma santé. Elle m'a dit qu'elle avait un test d'anglais oral et écrit à me faire passer. J'ai passé le test oral, ça c'est bien passé, mais le test écrit était très difficile. Je savais très bien que je ne l'avais pas réussi. Je ne pensais pas avoir besoin d'autant de connaissances anglaises pour faire de la maintenance. ...

Le 31 octobre 2003, M. Alain Bouchard est venu m'apprendre que je finissais cette journée, soit le 31 octobre 2003. Je lui ai demandé si mon travail était bien fait. Il m'a répondu que oui, mon travail était très bien fait ...que tout était parfait. Sauf que je n'avais pas réussi le test d'anglais. ...2

[4] En début d'audience, le plaignant réclame le prononcé de toute ordonnance qui apparaît juste et raisonnable dans les circonstances, notamment la reprise du processus de dotation de l'emploi de machiniste et le paiement d'une indemnité réparatrice. En plaidoirie, il demande de substituer l'ordonnance de reprise du processus de dotation à une ordonnance d'intégration à l'emploi en cause, avec le statut d'emploi de « *travailleur à l'essai ou en probation* ».

[5] Au terme de l'administration de sa preuve au fond, l'employeur soulève une exception déclinatoire basée sur le fait que la plainte n'a prétendument pas été soumise dans les délais prévus au quatrième alinéa de l'article 46 de la Charte.

[6] Sur le fond, sous réserve de ce moyen préliminaire à trancher, la question en litige est la suivante : est-ce que l'employeur est justifié d'exiger, pour l'accès à l'emploi de machiniste, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise? Bref, est-ce que l'accomplissement de cette tâche nécessite une telle connaissance?

LA PREUVE

[7] Au mois de juillet 2003, un machiniste, James Baker, prend sa retraite. Dans un premier temps, l'employeur affiche à l'interne le poste de machiniste devenu vacant. Deux candidats postulent sans succès. Puis, le 29 août 2003, l'employeur obtient les services du plaignant par l'entremise de l'agence de placement Matick.

[8] Le plaignant, un soudeur de formation actuellement âgé de 49 ans, est appelé par l'agence Matick à effectuer chez l'employeur des travaux de soudure (30 % de ses heures travaillées) et de maintenance (70 % de ses heures travaillées). Exemples de tâches accomplies : réparation de portes de métal, de cadrage de fenêtres, de lits d'hôpital, de pièces métalliques, ... bref, de tout ce qui est en métal. Il travaille avec un autre machiniste, un employé permanent au service de l'employeur. Selon le directeur Brisson, les tâches qui sont confiées au plaignant sont élémentaires et moins étendues que celles confiées jadis à l'ex-machiniste James Baker. En effet, d'affirmer Brisson, le plaignant ne voit qu'aux réparations les plus urgentes, tels des lits, des chaises roulantes et des civières.

[9] Les besoins de réparation à effectuer sont soumis au plaignant au moyen d'un « bon de travail » sur lequel on peut lire la mention de l'article à réparer. Exemples : « *bed* », « *chair* », etc. Le fait que ce bon soit généralement écrit en anglais ne pose au plaignant aucun problème. De là, soit qu'il effectue la réparation à l'atelier situé au sous-sol du centre hospitalier, soit qu'il se rende avec son atelier mobile sur l'étage où la réparation est requise.

[10] À la troisième semaine du mois de septembre 2003, le surintendant du service de l'entretien, Alain Bouchard, un travailleur autonome, suggère au plaignant de postuler au poste toujours vacant de machiniste. Il l'invite, selon ce dernier, à présenter sa candidature et à fournir son curriculum vitae. De plus, il le prévient qu'il aura un « *petit test* » en anglais à subir.

[11] Pourquoi fait-on au plaignant cette proposition? Parce que, selon Richard Brisson, directeur des installations matérielles et des projets spéciaux, on appréciait le travail accompli par le plaignant. Ainsi, on s'est alors dit : « *Pourquoi on ne le prend pas?* », de dire Richard Brisson. Notons que ce dernier occupe cette fonction de direction, chez l'employeur, dans le cadre d'un contrat d'entreprise conclu entre l'employeur et la firme Sodexo, un fournisseur de services en gestion alimentaire et d'entretien d'établissements publics.

[12] Lors de l'affichage du poste de machiniste dans le journal – l'avis de recrutement n'est pas versé au dossier – l'employeur fait mention qu'il recherche une personne « *bilingue* » puisque, selon Christel Guerre, agente des ressources humaines, la clientèle du centre hospitalier est constituée de 50 % d'anglophones et de 50 % de francophones.

[13] En regard de tous les postes à combler chez l'employeur, de préciser Christel Guerre, tout candidat doit posséder une connaissance minimale de la langue anglaise au chapitre de l'expression orale. Certes, de reconnaître cette dernière, on retrouve chez l'employeur des employés qui sont unilingues, puisque ne connaissant et ne parlant que la langue anglaise. Toutefois, de déclarer Christel Guerre, depuis 2002 « *on a une politique de test en anglais et en français* ».

[14] C'est le directeur de service, Richard Brisson, qui détermine le niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise qu'il estime nécessaire pour l'obtention de l'emploi de machiniste, et ce, sous les rubriques du parler, de l'écoute, de l'écriture et de la lecture de la langue anglaise. Après avoir arrêté ses critères de choix, le directeur Brisson en informe la direction des ressources humaines, à laquelle il incombe d'administrer auprès du plaignant le test correspondant au niveau déterminé de connaissance. À ce moment, et les parties le reconnaissent, le plaignant n'est pas informé des exigences spécifiques pour l'emploi de machiniste, au chapitre de la langue anglaise, telles que déterminées par le directeur Brisson.

[15] Christel Guerre verse au dossier des documents indiquant, primo, les exigences requises par l'employeur au chapitre de la langue anglaise ainsi que, secundo, les résultats obtenus par le plaignant au test subi le 14 octobre 2003 en fonction du niveau de connaissance spécifique arrêté par Richard Brisson pour l'emploi de machiniste.

[16] De la lecture de ces documents, où il appert que le niveau 1 est le moins élevé tandis que le niveau 4 est le plus élevé, il en ressort le tableau synoptique suivant (pièces E-1 et E-2) :

ENGLISH :	NOTES obtenues à l'examen :
. Oral Expression (<i>parler</i>) : level 2	. 60 % (réussite)
. Oral Understanding (<i>écoute</i>) : level 2	. 40 % (échec)
. Written Expression (<i>écriture</i>) : level 1	. 21,25 % (échec)
. Written Understanding (<i>lecture</i>) : level 2	. 50 % (échec)

[17] Le ou vers le 21 octobre 2003, en fonction des résultats qu'il obtient, le plaignant est informé par Christel Guerre des notes obtenues, en regard de chacun des aspects évalués de ses connaissances de la langue anglaise, ainsi que de son échec global au test d'anglais. Dès lors, d'affirmer celle-ci, le processus de sélection « *s'est arrêté là* » et le plaignant n'obtient pas l'emploi recherché de machiniste.

[18] Le 31 octobre 2003, parce qu'il a échoué au test d'anglais, le surintendant Alain Bouchard avise le plaignant que l'employeur a mis fin à son entente contractuelle avec l'agence Matick, ce qui prive celui-ci de pouvoir poursuivre au centre hospitalier sa prestation de travail.

[19] Devant la Commission, le directeur Richard Brisson est appelé à expliquer les motifs qui l'ont conduit à recommander à la direction des ressources humaines le niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise, pour l'emploi de machiniste, aux chapitres du parler, de l'écoute, de l'écriture et de la lecture de la langue anglaise.

[20] D'abord, le machiniste peut être appelé à entrer en communication avec les fournisseurs d'équipements pour commander ou pour demander des explications sur une pièce à réparer. Certes, depuis 2002, l'employeur participe avec d'autres établissements au programme d'« achat de groupe », privilégiant l'achat d'équipement québécois. Ainsi, la communication entre le fournisseur québécois de pièces d'équipement et le machiniste peut se faire en français. De plus, les livrets d'explication de ces équipements, achetés au Québec, sont rédigés en français.

[21] Toutefois, pour les équipements moins récents, l'employeur pouvait à l'époque se les procurer à l'extérieur du Québec. Dans ce cas, le préposé du centre hospitalier doit avoir recours à la langue anglaise lors de ses communications avec les fournisseurs canadiens ou états-unis. Or, chez l'employeur, 80 % des chaises roulantes, 60 % des civières et à 30 % des lits sont constitués d'équipements anciens non achetés au Québec, soit ailleurs au Canada ou aux États-Unis.

[22] Au fait, selon le directeur Brisson, James Baker, l'ex-machiniste retraité, passait de 30 % à 40 % de son temps à réparer de tels équipements anciens. Il pouvait être tenu de faire quelque 5 appels par mois à l'un ou l'autre des fournisseurs hors Québec. Toutefois, au cours de certains mois, il pouvait aussi lui arriver de n'avoir à effectuer aucun appel téléphonique auprès de fournisseurs hors Québec.

[23] Par ailleurs, si la commande d'une pièce d'équipement ancien est « *trop pointue* », c'est le machiniste lui-même, et non le superviseur ou l'acheteur, qui doit être en mesure de pouvoir la commander directement du fournisseur.

[24] Enfin, James Baker pouvait être appelé à fabriquer une pièce sur mesure, tel un support pour une table d'opération, ou à se faire décrire le problème que présente tel équipement ou tel lit. Dans ce cas, le machiniste doit pouvoir communiquer avec l'employé du centre hospitalier requérant une telle fabrication ou réparation. Or, avant 2002, tel qu'exposé plus haut, des personnes unilingues anglophones ont été embauchées chez l'employeur. Ainsi, dans certains départements de l'hôpital, quoique le directeur Brisson déclare en ignorer le nombre, des employés sont unilingues anglais. « *Ça se passe en anglais* », de dire Brisson, dans ces situations de travail.

[25] Tous les machinistes du centre hospitalier, y compris leur supérieur immédiat, parlent la langue anglaise. Toutefois, dans l'exercice de leur fonction, selon l'employeur, étant donné que ces derniers ne travaillent pas en équipe, les carences de l'un au niveau linguistique ne peuvent être suppléées par un autre membre de l'équipe.

[26] Enfin, sur le formulaire de « *Demande de personnel/ Requisition for personnel* », les tâches du machiniste (mécanicien-ajusteur) sont décrites comme suit (pièce E-1) :

Voir à l'installation, l'entretien, la mise au point, la réparation, la conception et à la fabrication mécanique; des machines, appareils, instruments chirurgicaux et des équipements destinés à l'établissement.

[27] Selon le directeur Brisson, cette description de fonction contient en principe 3 volets :

- 1) Réparer et ajuster les machines, telles celles qu'on trouve à la buanderie.
- 2) Réparer toutes sortes d'appareils mécaniques (lits, chaises roulantes, civières, ouvre-portes, etc.).
- 3) Voir à la fabrication mécanique.

[28] Dans le concret de tous les jours, l'ex-machiniste James Baker, à l'instar de ce qu'on a demandé au plaignant, n'accomplissait que les volets 2 et 3 de cette description de fonction. Une autre personne, qui en accomplissait le volet 1, a depuis lors quitté son emploi.

[29] Ainsi, l'employeur cherche actuellement à recruter deux autres machinistes, en sus du machiniste Jean Goulet déjà en poste à cette fonction depuis 20 ans. Quoique Jean Goulet ne soit actuellement pas formé pour accomplir les tâches relatives au premier volet de cette description de fonction, l'employeur entend le former progressivement à cette fin. À l'instar des deux autres machinistes qu'on cherche à recruter pour ce poste, on souhaite que les trois futurs machinistes du service puissent notamment être aptes à pouvoir réparer, en régime de rotation, les équipements de la buanderie.

LE MOYEN PRÉLIMINAIRE

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[30] D'une part, l'employeur fait valoir par son procureur que le délai de prescription commence à courir à partir du jour où le plaignant est informé à la mi-septembre 2003 qu'il a un test d'anglais à subir ou, au plus tard, à partir du jour où il se soumet à ce test en date du 14 octobre 2003. Or, vu que la plainte est reçue à la Commission le 34^e jour suivant la date où le plaignant subit ce test d'anglais, l'employeur argue dans les circonstances que la plainte est prescrite puisque non soumise dans le délai légal prescrit par la Charte, soit dans les 30 jours à compter de la date où le plaignant se trouve à être informé par le contenu du test d'anglais des exigences linguistiques requises pour le poste convoité de machiniste.

[31] D'autre part, le plaignant fait valoir par son procureur que c'est à partir du jour où il est informé le 21 octobre 2003 des résultats qu'il obtient au test d'anglais, en regard de chacun des niveaux déterminés de connaissance relatifs au parler, à l'écoute, à l'écriture et à la lecture de la langue anglaise – et non à compter du jour où on l'informe qu'il aura un test d'anglais à subir ou du jour où il subit l'épreuve de ce test – que le délai de prescription commence à courir. En effet, c'est à partir de ce jour, survenant dans les 27 jours précédant la réception de sa plainte à la Commission, que le plaignant se trouve à être informé au sens de la Charte, de façon claire et positive, du « *niveau de connaissance spécifique* » pour l'emploi de machiniste.

LE DROIT

[32] Il convient d'abord de reproduire les alinéas 1 et 4 des dispositions de l'article 46 de la Charte, tel que modifiés par la *Loi modifiant la Charte de la langue française* (L.Q., 2000, c. 57) ainsi que par la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* (L.Q., 2001, c. 26) :

Il est interdit à 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, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.

...

Le recours devant la Commission doit être introduit dans les 30 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a informé le plaignant des exigences linguistiques requises pour un emploi ou un poste ou, à défaut, à compter du dernier fait pertinent de l'employeur invoqué au soutien de la violation du premier alinéa du présent article.

[33] Le délai de prescription commence à courir au moment où la personne, qui se croit victime d'une violation du premier alinéa de l'article 46 de la Charte, comprend ou aurait dû comprendre les exigences linguistiques requises, critères ou niveau de connaissance spécifique à satisfaire au chapitre de la langue autre que la langue officielle, pour occuper un emploi ou un poste spécifique. Qu'en est-il dans la présente affaire?

[34] D'abord, le délai de prescription ne peut commencer à courir au moment où, lors de l'affichage à la mi-septembre 2003, l'employeur fait savoir qu'il recherche une personne « *bilingue* ». Cette exigence, ne permettant pas au plaignant d'être informé avec exactitude du niveau de connaissance spécifique pour l'accès à un emploi, est imprécise et inadéquate. En effet, par cette mention laconique, le plaignant ne se trouve pas à être informé des conditions spécifiques, réelles et concrètes, d'accès à l'emploi de machiniste, sur le plan des exigences linguistiques.

[35] Par ailleurs, le délai de prescription ne peut également commencer à courir au moment où le plaignant, le 14 octobre 2003, subit le test d'anglais. Certes, le plaignant réalise la difficulté de la partie du test portant sur l'épreuve écrite. À ce chapitre, il anticipe même un échec. Cependant, un test, servant à mesurer les habiletés ou les aptitudes linguistiques d'une personne candidate, n'est pas en soi révélateur des exigences requises ou du niveau exigé de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle pour l'obtention de l'emploi recherché, et ce en l'espèce, aux chapitres du parler, de l'écoute, de l'écriture et de la lecture de la langue anglaise. Sur ce, de façon non contredite, le plaignant en est informé ni au moment où on lui dit qu'il aura un test en anglais à subir, ni au moment où il subit l'épreuve de ce test.

[36] C'est lorsqu'il reçoit les résultats, au test linguistique subi, que le plaignant se trouve à être informé réellement et concrètement des exigences spécifiques requises pour le poste convoité de machiniste, au chapitre de la langue anglaise. C'est à compter de ce moment qu'il est en mesure de pouvoir prétendre que l'employeur a violé le premier alinéa de l'article 46 de la Charte.

[37] En effet, avant qu'il ne postule de l'externe au poste de machiniste, le plaignant a toutes les raisons de croire qu'il peut satisfaire aux exigences linguistiques requises. Alors qu'il occupe *de facto* le poste en cause par l'entremise d'une agence de placement, il n'éprouve aucun problème à parler l'anglais – d'ailleurs, à ce chapitre, il réussit le test par l'obtention d'une note de 60 % – et à lire les bons de travail qu'on lui présente en sa qualité de machiniste pour la réparation d'un équipement.

[38] Au surplus, non seulement le plaignant assure la suppléance de l'ex-machiniste retraité avec satisfaction, mais le surintendant Alain Bouchard l'invite à postuler au poste vacant qu'il comble temporairement. Pourquoi? Parce, selon le directeur des installations matérielles et des projets spéciaux, Richard Brisson, on appréciait le travail accompli par le plaignant. Alors, on s'est dit : « *Pourquoi on ne le prend pas?* », de déclarer à la Commission le directeur Brisson.

[39] Certes, le surintendant Bouchard lui dit qu'il aura un « *petit test* » en anglais à subir. Toutefois, il ressort des faits en preuve que le plaignant y voit plutôt une formalité qu'une procédure visant à mesurer ses chances de réussite en emploi, ...puisqu'il y a déjà fait ses preuves en situation de remplacement temporaire d'un machiniste retraité.

[40] Bref, c'est lorsque que le plaignant reçoit les résultats du test subi en anglais qu'il comprend les exigences spécifiques requises pour occuper chez l'employeur le poste de machiniste, aux chapitres du parler, de l'écoute, de l'écriture et de la lecture d'une langue autre (l'anglais) que la langue officielle du Québec (le français). C'est à ce moment qu'il est véritablement en mesure de comprendre la réalité concrète des « *exigences linguistiques requises* » pour l'emploi convoité. Ainsi, en l'espèce, c'est à partir de ce moment que le délai de prescription commence à courir.

[41] La Commission se doit d'agir avec circonspection sur le moment où doit commencer à courir, dans un cas d'espèce, le délai de prescription. En effet, par un calcul inconditionnel du délai de prescription à partir du moment où un poste « bilingue » est affiché ou à partir du moment où on informe la personne candidate qu'elle aura un test à subir, un employeur pourrait facilement contourner les dispositions de la Charte en attendant, avant de poursuivre le processus de dotation visant au comblement du poste en cause, l'expiration du délai de 30 jours de l'une ou l'autre de ces éventualités, ...ce qui rendrait irrecevable, éventuellement, une plainte soumise en vertu de l'article 46 de la Charte.

[42] En effet, selon que la personne candidate conteste ou non, par la suite, les exigences linguistiques pour tel emploi ou tel poste spécifique qui peuvent ne pas encore être connues avant que les explications aux résultats du test subi d'anglais ne lui soient divulguées, si tel le veut le régime de dotation du poste en cause, un employeur pourrait décider d'écarter ou non la candidature de cette personne avant que soit finalisé ce processus visant au comblement de l'emploi ou du poste en cause.

[43] À l'étape de la sélection préliminaire, c'est lorsque la personne candidate reçoit les résultats du test subi qu'elle peut se trouver à être concrètement informée du niveau de connaissance spécifique d'une langue, autre que la langue officielle du Québec, pour l'accès à un emploi ou à un poste. Dès lors, si tel est le cas – et tel est bien le cas en l'espèce – c'est à partir de ce moment que le délai de prescription commence à courir.

[44] Considérant que c'est le 21 octobre 2003 que le plaignant est informé des résultats obtenus au test d'anglais, considérant que sa plainte est reçue à la Commission le 17 novembre 2003, cette plainte est donc soumise dans le délai de 30 jours prévu au quatrième alinéa de l'article 46 de la Charte.

LE FOND DE L'AFFAIRE

LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

[45] D'une part, l'employeur soumet par son procureur qu'il est assujéti au décret concernant le *Programme d'accès à des services de santé et à des services sociaux en langue anglaise pour des personnes d'expression anglaise de la région de Montréal-Centre* (Décret 848-99, 7 juillet 1999). De plus, en fonction de l'ensemble des faits établis par la preuve, l'employeur fait valoir qu'il s'est déchargé de son fardeau de convaincre que la connaissance d'une langue, autre que la langue officielle, est nécessaire pour accéder à l'emploi de machiniste. Subsidièrement, dans le cas où il est jugé que, en l'espèce, la langue anglaise n'est pas nécessaire, l'employeur propose que le remède permis dans les circonstances soit le ré-affichage du poste en cause et non l'octroi au plaignant de l'emploi de machiniste, sur une base d'essai ou autrement.

[46] D'autre part, le plaignant fait valoir par son procureur qu'il revient à la Commission de trancher le conflit de droits, entre celui, pour des bénéficiaires, d'avoir accès à des services de santé et des services sociaux en langue anglaise et celui, pour une personne, de pouvoir travailler normalement et habituellement en français, et ce, en tenant compte du caractère de primauté des règles de droit prévues au chapitre de la Charte relatif à la « *Langue du travail* ». Au surplus, le plaignant soutient que son refus d'embauche, fondé sur une connaissance insuffisante de la langue anglaise, constitue une « *discrimination* » basée sur la « *langue* », en contravention flagrante des articles 16 et 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

[47] Enfin, le plaignant demande avec insistance à la Commission d'ordonner à l'employeur de lui octroyer le statut d'emploi de machiniste en période d'essai, et ce, en considérant qu'il était le seul candidat à postuler de l'externe pour cet emploi, après que le recrutement interne n'ait permis la retenue d'aucune candidature qualifiée. À cet égard, l'employeur réplique qu'une telle ordonnance trouverait à conférer au plaignant plus de droits que la Charte ne l'autorise. De plus, à une interrogation soulevée, l'employeur déclare qu'il ne s'opposerait pas à ce que la Commission puisse exercer un contrôle et une surveillance sur la reprise du processus de dotation, si Commission en a le pouvoir.

LE DROIT

[48] D'abord, soulignons que toutes les conditions, en sus du dépôt de la plainte dans le délai légal, sont réunies pour que le plaignant puisse exercer le recours prévu à l'article 46 de la Charte. En effet, puisque le plaignant n'est pas régi chez ce dernier par une convention collective, l'intervention de la Commission est autorisée dans les circonstances. Par ailleurs, pour l'« *accès à un emploi* », l'employeur a exigé de façon non contredite « *la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle* ».

[49] Dans la présente affaire, ce qui est contesté par le plaignant, c'est le refus par l'employeur d'« *accès à un emploi* » et non le refus d'accès à « *un poste* », au sens du premier alinéa de l'article 46 de la Charte. En effet, considérant qu'aucun candidat ne s'est qualifié à la suite de l'affichage interne du poste de machiniste, l'employeur a dû avoir recours en dernier ressort à un recrutement externe au centre hospitalier, notamment par un affichage dans les journaux. C'est dans ce contexte précis que la candidature du plaignant est sollicitée par le surintendant Alain Bouchard.

[50] On est donc en présence d'un cas de refus d'embauche à un emploi, à la suite d'un recrutement externe, et non d'un cas de refus de promotion ou de mutation à un poste, à la suite d'un recrutement interne.

[51] Ainsi, vu la réunion de toutes les conditions au recours exercé par le plaignant et conformément au cinquième alinéa de l'article 46 de la Charte, l'employeur a le fardeau de convaincre que « *l'accomplissement de la tâche nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français* ».

[52] Toutefois, préalablement à l'analyse des faits et du droit pour déterminer si l'employeur s'est déchargé de son fardeau à ce chapitre, il y a lieu de brosser un portrait du cadre juridique dans le lequel le litige prend naissance.

Une coexistence de droits sociaux

[53] D'une part, au chapitre VI relatif à la « *Langue du travail* », la Charte proclame ce droit fondamental : « *Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français* » (article 4). Conséquemment à ce principe directeur, la Charte prohibe à tout 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 du Québec, le « *français* » (article 1), « *à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance* » (article 46).

[54] D'autre part, par le décret du 7 juillet 1999 du Gouvernement du Québec (Décret 848-99) en application des articles 15, 348 et 508 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2), le présent employeur est tenu de rendre accessible en langue anglaise, aux personnes d'expression anglaise, « *tous les services* » de santé et de services sociaux qui sont dispensés par son établissement.

[55] On est donc en présence de deux droits importants : celui des travailleurs de pouvoir exercer leurs activités de travail en français; celui des bénéficiaires de l'établissement en cause de pouvoir recevoir, en langue anglaise, les services de santé et les services sociaux qui leur sont destinés.

[56] Il n'y a pas lieu de se demander lequel de ces deux droits sociaux, dont jouissent respectivement les travailleurs et les bénéficiaires, a préséance sur l'un ou l'emporte sur l'autre. En effet, dans le milieu de travail en cause, ces deux droits peuvent en principe coexister, sans que le droit concerné des travailleurs puisse obligatoirement porter atteinte au droit concerné des bénéficiaires.

[57] Toutefois, considérant l'exception édictée à l'article 46 de la Charte, à savoir « *à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance* » de l'anglais, le sens et la portée devant être accordés à cette exception, à être interprétée de façon restrictive, est fonction de l'ensemble des faits et circonstances établis par la preuve, dans le cas d'espèce sous étude, ainsi que des règles de droit substantif et de fardeau de preuve prévues à la Charte.

[58] Par les commentaires qui précèdent, on comprendra que le seul fait que le présent employeur soit visé par le décret dont il est question ne constitue pas en soi une preuve de la « *nécessité* », au sens de l'article 46 de la Charte, de la connaissance ou d'un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.

La preuve de l'existence de la « *nécessité* » d'une langue autre que le français

[59] Pour se décharger de son fardeau, l'employeur a l'obligation de démontrer :

- 1) que la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise est nécessaire pour l'accomplissement de la tâche de machiniste convoitée par le plaignant;
- 2) qu'il ne peut exister d'autres moyens raisonnables permettant de satisfaire aux objectifs poursuivis par la Charte que celui d'exiger du candidat à un emploi ou à un poste une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise, dans le cas où il est établi de façon prépondérante que la connaissance de la langue anglaise s'avère nécessaire pour l'accomplissement de la tâche de machiniste.

[60] Cette deuxième obligation s'impose par l'interprétation des dispositions conjuguées de la Charte relatives au droit fondamental de tout travailleur « *d'exercer leurs activités en français* » (art. 4) et à la prohibition conséquente incombant à tout 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, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance* » (art. 46).

[61] À titre illustratif, prenons le cas où une activité parcellaire de travail, accessoire à l'essentiel d'une tâche et qui n'est accomplie que quelques fois par semaine, par mois ou par année, requiert une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise. Dans de telles circonstances, un employeur se trouverait à contourner les objectifs de la Charte s'il estimait qu'il est justifié d'imposer l'exigence de la langue anglaise pour l'accès à l'emploi ou au poste en cause, et ce, parce que l'accomplissement de la tâche nécessite, dans l'exercice de cette activité parcellaire, une telle connaissance de la langue anglaise.

[62] Dans un tel cas, il est logique et raisonnable, qu'avant de se rabattre inconditionnellement sur l'exception prévue à l'article 46 de la Charte, l'employeur doive d'abord chercher à trouver une solution raisonnable – telle une répartition appropriée de la tâche auprès des membres du personnel de l'équipe de travail en cause – avant d'imposer inconditionnellement la connaissance de la langue anglaise pour l'accès à un emploi ou à un poste.

[63] Devant la Commission, il incombe à l'employeur de convaincre qu'il n'existait pas d'autre solution raisonnable, lui permettant de satisfaire aux objectifs de la Charte. La Commission n'a pas, pour défaut de compétence en ce sens, à définir au lieu et place de l'employeur en quoi aurait pu consister une solution alternative, autre que celle d'imposer la langue anglaise.

[64] Par ailleurs, rappelons que le plaignant, par son procureur, plaide avoir été victime chez l'employeur de « *discrimination dans l'embauche* », en contravention des dispositions des articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

[65] Tel que le veut la jurisprudence en matière de droits protégés par la Charte québécoise, laquelle a une portée quasi constitutionnelle et dont on doit tenir compte dans l'interprétation et l'application des autres lois du Québec, l'exigence, fondée sur un motif prohibé par l'article 10 de la Charte québécoise, telle la « *langue* » :

- 1) doit être adoptée ou déterminée dans un but rationnel et légitime, lié à l'accomplissement de la tâche du titulaire de l'emploi ou du poste en cause;
- 2) doit être raisonnablement nécessaire pour la réalisation de ce but.

[66] Cette deuxième condition, toujours selon la jurisprudence en matière de Charte québécoise, implique que l'employeur a l'obligation de chercher une solution de rechange ou d'accommodement qui n'entraîne pas pour lui une contrainte excessive et qui, tout en poursuivant le but que sous-tend la raison d'être de l'emploi ou du poste en cause, telles la réparation et la fabrication de pièces métalliques, permet la réalisation de ce but sans nécessairement que « *la langue* » constitue une condition d'accès pour cet emploi ou ce poste.

[67] On le constate : la méthode ou l'approche globale, servant à déterminer si l'employeur s'est déchargé de son fardeau tant au niveau de l'article 46 de la Charte qu'au niveau des articles 10 et 16 de la Charte québécoise, ont une similitude frappante. À défaut d'une telle approche, le droit fondamental des travailleurs d'exercer en français leurs activités de travail pourrait être réduit au rang de pieux vœux législatifs.

[68] Ainsi, en application de ces principes d'analyse, est-ce que l'employeur s'est déchargé de son fardeau de convaincre qu'une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise est justifié pour l'emploi de machiniste?

[69] Certes, l'établissement de l'employeur est identifié par décret comme étant tenu de donner accès aux bénéficiaires, en langue anglaise, à « *tous les services* » qu'il dispense en matière de la santé et des services sociaux. Or, dans un centre hospitalier, tel que peuvent l'être généralement les titulaires de fonctions reliées aux soins infirmiers

ou aux traitements thérapeutiques, toutes les catégories d'emploi ne sont pas directement concernées par les opérations de dispensation des services de santé ou des services sociaux auprès de la clientèle.

[70] C'est le cas de l'emploi en cause de machiniste, dont la raison d'être consiste à réparer et à fabriquer des pièces métalliques et non à dispenser des services de santé ou sociaux. Le machiniste n'est pas appelé à travailler directement auprès des bénéficiaires et à communiquer avec eux ou avec leurs proches. Ce dernier aspect n'est pas négligeable, puisque la communication, entre un dispensateur et un bénéficiaire de soins, peut être un élément essentiel favorisant l'accessibilité et la qualité des soins offerts aux quelque 50 % d'anglophones fréquentant le centre hospitalier en cause.

[71] L'employeur insiste sur le fait que le machiniste peut être requis d'entrer en communication avec des fournisseurs d'équipements hors Québec qui utilisent la langue anglaise dans leur communication. Certes, la situation suggère la question suivante : pourquoi ne devrait-il pas revenir au fournisseur concerné de prendre les moyens pour satisfaire son client, le centre hospitalier qui, parce situé au Québec, est susceptible de requérir l'utilisation de la langue de sa majorité francophone?

[72] Toutefois, ce questionnement est bien académique puisque les communications du machiniste avec les fournisseurs hors Québec sont un élément si accessoire et si infime par rapport à la substance de ce qui est attendu de celui-ci – une moyenne mensuelle de moins de 3, 4 ou 5 appels, en tenant compte des mois où il n'y a aucun appel à effectuer ainsi que de la diminution progressive des achats hors Québec – que ces communications sporadiques ne peuvent justifier l'exigence linguistique déterminée pour l'emploi en cause. L'employeur peut certes confier cet aspect du travail à un autre machiniste ou au supérieur immédiat de l'équipe des machinistes, et ce, sans pour autant compromettre le bon fonctionnement du département concerné.

[73] Ce même raisonnement s'applique aussi à l'endroit de cette autre tâche de l'emploi de machiniste, à savoir de voir aux commandes d'une pièce particulière d'un équipement ancien, non acheté au Québec à l'époque. Les faits en preuve ne permettent pas de connaître la fréquence et le nombre exact de ces commandes. De plus, chez l'employeur, la contribution principale attendue du machiniste n'est pas de voir aux achats, mais de réparer et de fabriquer des pièces métalliques. À cet égard, l'exigence linguistique n'est également pas justifiée.

[74] Enfin, l'employeur invoque que le machiniste peut être appelé à discuter, avec un membre du personnel de l'établissement qui ne connaît et ne parle que l'anglais, de telle ou telle pièce d'équipement à fabriquer ou à réparer. Par le fait que les employés anglophones peuvent être unilingues anglais et que les employés francophones doivent tous être bilingues, alors que la clientèle desservie par le centre hospitalier est

constituée de 50 % de francophones et de 50 % d'anglophones, on comprend qu'un tel régime linguistique de travail puisse surprendre.

[75] Certes, depuis 2002, l'employeur a révisé sa politique d'embauche, en exigeant de toutes les personnes candidates à un emploi un niveau de connaissance spécifique de la langue française et de la langue anglaise. Toutefois, il faut bien le dire, une telle politique de dotation du personnel, basée sur le bilinguisme inconditionnel pour tout emploi ou tout poste à combler, va à l'encontre des dispositions de l'article 4 de la Charte prescrivant le droit fondamental de tous les travailleurs d'exercer leurs activités de travail en français, à moins que selon l'article 46 de la Charte « *l'accomplissement de la tâche ne nécessite pas une telle connaissance* » de la langue anglaise.

[76] Au test d'anglais, le plaignant obtient la note de 60 % dans l'expression orale, de 40 % dans l'écoute et de 50 % dans la lecture de la langue anglaise. Toutefois, au chapitre de l'écriture de la langue anglaise, il n'obtient que la note de 21,25 %. Or, rien ne démontre en quoi le niveau requis d'exigence de connaissance spécifique de la langue anglaise à ce chapitre, dont les résultats expliquent pour la part la plus importante l'échec du plaignant au test d'anglais, est justifié pour l'accès à l'emploi de machiniste.

[77] En somme, l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de convaincre, de façon prépondérante, que l'accomplissement de la tâche de machiniste nécessite un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise, tel que déterminé par le directeur Richard Brisson.

[78] Ainsi, il devient superflu de se demander si l'employeur a démontré qu'il ne peut exister à son établissement d'autres moyens raisonnables lui permettant de satisfaire aux objectifs poursuivis par la Charte, autre que celui de refuser au plaignant l'accès à l'emploi de machiniste parce qu'il ne possède pas un tel niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise.

Les remèdes

[79] D'entrée de jeu, il convient d'abord de disposer de cette conclusion recherchée par le plaignant, soumise en plaidoirie, à savoir que soit ordonné à l'employeur de lui octroyer le statut d'emploi de travailleur à l'essai, en qualité de machiniste, et ce, parce qu'il était le seul candidat ayant postulé de l'externe sur cet emploi et parce que le refus d'embauche survient alors que le processus de dotation pour cet emploi n'est pas complété pour cause illicite et illégale.

[80] Une telle demande, si elle était maintenue, implique que la Commission ordonne à l'employeur l'établissement d'un lien d'emploi entre le plaignant et l'employeur. Or, le plaignant était un postulant à un emploi et non un salarié ou un travailleur, titulaire d'un

emploi chez l'employeur. En effet, alors qu'il est candidat à l'emploi de machiniste et qu'il échoue au test d'anglais, le processus de dotation du poste « *s'est arrêté là* » et il n'obtient pas l'emploi convoité.

[81] On se trouve donc devant un cas de refus d'embauche et non devant un cas de congédiement ou autre mesure pour une pratique interdite prévue au premier alinéa de l'article 45 de Charte.

[82] Les dispositions applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du *Code du travail*, auxquelles renvoie le deuxième alinéa de l'article 46 de la Charte, ne confèrent pas à la Commission l'aptitude légale d'ordonner à un employeur d'intégrer une personne dans un emploi, mais plutôt de réintégrer un salarié dans son emploi, et ce, s'il y a bris ou existence d'une relation contractuelle entre les parties, ...ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[83] En cas de refus d'embauche, les remèdes possibles, selon le sixième alinéa de l'article 46 de la Charte, sont les suivants : la Commission peut, si elle estime la plainte fondée, « *rendre toute ordonnance qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, notamment la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, dont la reprise du processus de dotation de l'emploi ou du poste en cause, ou le paiement au plaignant d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs* ».

[84] Dans les circonstances, il y a lieu d'ordonner à l'employeur de reprendre le processus de dotation pour l'emploi de machiniste. Toutefois, tout au cours de l'exercice, l'employeur doit s'abstenir d'opposer l'exigence linguistique, relative à la langue anglaise, pour l'accès à cet emploi.

[85] Par ailleurs, est-ce qu'il y a lieu que la Commission réserve sa compétence pour qu'elle puisse exercer un contrôle et une surveillance sur le processus de dotation? La Commission n'a pas le pouvoir de surveiller et de contrôler l'exécution d'une décision qu'elle a rendue et d'en sanctionner sa non-exécution. Cette compétence est du ressort du tribunal de droit commun et non du présent tribunal spécialisé du travail.

[86] Enfin, le plaignant réclame, de l'employeur, le paiement d'une indemnité. Quelle est la nature de l'indemnité recherchée, quel préjudice subi vise-t-elle à réparer, sur quelle période (termes *a quo* et *ad quem*) doit-elle être accordée, peut-elle être octroyée concurremment au prononcé d'une ordonnance de reprise du processus de dotation, le cas échéant?

[87] Au terme de la dernière journée d'audience, la Commission n'a pas été en mesure d'entendre les représentations des parties sur ces questions inédites, non nécessairement limitatives. C'est pourquoi il y a lieu de convoquer de nouveau les

parties pour les entendre sur cette matière toujours pendante et pour que soit rendue l'ordonnance appropriée, à ce chapitre, le cas échéant.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

- REJETTE** le moyen préliminaire soulevé par le **Centre hospitalier de St-Mary**;
- DÉCLARE** que la plainte de **Caven Richard** a été soumise dans le délai prévu au quatrième alinéa de l'article 46 de la *Charte de la langue française*;
- DÉCLARE** que l'accomplissement de la tâche de machiniste, au **Centre hospitalier de St-Mary**, ne nécessite pas la connaissance de la langue anglaise et que cette exigence linguistique n'est pas justifiée pour l'accès à cet emploi;
- ORDONNE** au **Centre hospitalier de St-Mary** de reprendre le processus de dotation pour l'emploi de machiniste, et ce :
- en biffant, dans l'avis d'affichage de cet emploi, la mention de l'exigence d'être « *bilingue* »;
 - en supprimant le test d'anglais et en ne tenant aucunement compte de l'exigence prohibée, au cours du processus de dotation de cet emploi;
- CONVOQUE** les parties pour qu'elles puissent être entendues et faire valoir leurs représentations sur la question pendante de l'indemnité, et ce, à l'occasion d'une audience devant se tenir le 23 mars 2005, à 9 h 30, aux bureaux de la *Commission des relations du travail* à Montréal.

Paul Dufault

M^e Normand Pinel
SÉGUIN FRIGON BOURDON PINEL
Représentant du plaignant

2005 QCCRT 0012

PAGE : 18

M^e Simon Gagné
HEENAN BLAIKIE
Représentant de l'intimé

Date de la dernière audience : 14 décembre 2004