

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM -1001-6600
Cas : CM-2011-5114

Référence : 2011 QCCRT 0577

Montréal, le 14 décembre 2011

DEVANT LE COMMISSAIRE : François Caron, juge administratif

Henri Bolduc

Requérant
c.

Union internationale des opérateurs ingénieurs – local 484

Intimée

DÉCISION

LES FAITS

[1] Le 4 octobre 2011, Henri Bolduc (le **requérant**) dépose un recours auprès de la Commission, en application de l'article 119 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le **Code**), afin qu'il soit ordonné à l'Union internationale des opérateurs ingénieurs – local 484 (le **local 484**) de se conformer aux obligations prévues à l'article 47.1 du Code qui prévoit ce qui suit :

47.1. Une association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.

[2] Au début de l'audience, le représentant du local 484 remet au requérant une copie des états financiers pour l'année financière se terminant le 31 décembre 2008 afin de répondre à sa demande.

[3] En dépit de ce qui précède, le requérant décide de maintenir sa demande d'ordonnance pour le seul motif qu'il est en droit d'obtenir une copie des états financiers en français, en faisant implicitement référence à la *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11 (la **Charte**).

[4] Le local 484 plaide qu'il n'a pas l'obligation de faire traduire ses états financiers en français pour respecter l'article 47.1 du Code et qu'en refusant de le faire, il ne contrevient pas à la Charte.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

LE DROIT

[5] Le préambule de la Charte énonce l'intention de faire du français « *la langue normale et habituelle du travail* » au Québec et, parmi les droits linguistiques fondamentaux prévus au chapitre II, il est utile de citer les articles 2 et 4 :

2. Toute personne a le droit que communiquent en français avec elle l'Administration, les services de santé et les services sociaux, les entreprises d'utilité publique, les ordres professionnels, les associations de salariés et les diverses entreprises exerçant au Québec.

...

4. Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.

(Nos soulignements.)

[6] Plus précisément, le chapitre VI de la Charte, intitulé « *La langue du travail* » prévoit notamment ce qui suit :

41. L'employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

42. Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'Administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui doit, selon le cas, instituer un

comité de francisation, posséder une attestation d'application d'un programme de francisation ou posséder un certificat de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

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).

44. Toute sentence arbitrale faisant suite à l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective est, à la demande d'une partie, traduite en français ou en anglais, selon le cas, aux frais des parties.

...

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 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.

49. Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

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 de nullité absolue.

[7] Lorsqu'il s'agit d'interpréter la Charte, il y faut considérer l'article 41 de la *Loi d'Interprétation*, L.R.Q., c. I-16 :

41. Toute disposition d'une loi est réputée avoir pour objet de reconnaître des droits, d'imposer des obligations ou de favoriser l'exercice des droits, ou encore de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage.

Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin.

(Nos soulignements.)

L'ANALYSE

[8] Le local 484 a-t-il l'obligation de faire traduire ses états financiers en français pour respecter l'article 47.1 du Code? En refusant de le faire, contrevient-il à la Charte?

[9] D'entrée de jeu, ces questions n'ont, à notre connaissance, jamais fait l'objet d'un examen par la Commission.

[10] Toutefois, des questions similaires se sont déjà posées, comme, par exemple, de savoir si la rédaction en langue anglaise des statuts et des règlements d'une association de salariés avait une incidence sur son existence en matière d'accréditation, en vertu de l'interprétation des dispositions pertinentes du Code et de la Charte. Il y a même déjà eu un conflit jurisprudentiel au sein du Tribunal du travail en lien avec la réponse qu'il faut apporter à cette question [voir notamment : *Tripur inc. c. Vitriers, Travailleurs du verre, Local 1135*, (1985) T.T. 431 et *Desousa c. Syndicat des ouvriers d'électricité, radio et machinerie d'Amérique, section local 568*, (1986) T.T. 17], à tout le moins, jusqu'à l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Lagacé c. Union des employés de commerce, local 504 (T.U.A.C., F.T.Q.)*, D.T.E. 88T-663 (C.A.), ci-après **arrêt Lagacé**.

Les enseignements de la Cour d'appel dans l'arrêt Lagacé

[11] Avant d'aller plus loin, il convient d'exposer brièvement le contexte du pourvoi.

[12] Un syndicat dépose une requête en accréditation auprès du commissaire du travail. Une salariée intervient et conteste la requête. Le commissaire rejette la contestation et il émet le certificat d'accréditation. La salariée en appelle devant le Tribunal du travail qui rejette tous les moyens de contestation qui ont été présentés sur la requête en accréditation, sauf un : le syndicat n'a pas d'existence légale puisque ses statuts et ses règlements rédigés en langue anglaise emporte nullité en vertu de la Charte. La requête en accréditation est, pour ce motif, rejetée. Saisie d'un recours en révision judiciaire, la Cour supérieure donne raison au syndicat et elle casse la décision du Tribunal du travail. La salariée en appelle de cette décision.

[13] La décision du Tribunal du travail est au cœur du débat et la Cour d'appel retient des motifs essentiellement ce qui suit :

Le juge Brière du Tribunal du travail, statuant en l'espèce et reprenant les termes mêmes de l'article 48 de la Charte donne ainsi ses raisons :

Les statuts et règlements d'une association sont évidemment des actes juridiques et ils constituent la communication fondamentale entre association et ses membres, puisqu'ils déterminent les modalités de participation des membres à son activité, ainsi que leurs droits et obligations. (...)

Les travailleurs québécois sont privés de leurs droits d'exercer leurs activités en français, de participer pleinement en français aux assemblées délibérantes de leurs syndicats et de recevoir en français toute communication des ordres professionnelles, associations de salariés ou entreprises auxquels ils

appartiennent, si les règlements qui les concernent ne sont pas rédigés en français.

Un règlement d'entreprise est évidemment une communication adressée à son personnel. S'il n'est pas rédigé en français, il est nul.

De même une communication écrite entre une association de salariés et ses membres doit-elle être faite en français, sauf l'exception relative à une correspondance particulière. Sinon ce document n'est pas conforme au chapitre sur la langue de travail, et il est nul en vertu de l'article 48; cette nullité est absolue et ne peut être considérée comme un vice de forme.

Comment prétendre, en regard des dispositions déjà citées du chapitre II de la Charte, que les règlements d'une association de salariés ne constituent pas un document de communication entre celle-ci et ses membres, à moins de donner à l'article 49 un sens restrictif contrairement à l'article 41 de la Loi d'interprétation : (...)

Il s'ensuit qu'un syndicat ne peut pas exister et fonctionner au Québec sans que ses statuts et règlements ne soient disponibles en français, puisqu'alors ses statuts et règlements sont nuls et que le législateur a précisé qu'il ne s'agit pas là d'un vice de forme visé par l'article 151 du Code. Par conséquent, une telle association ne peut pas être accréditée en vertu du Code du travail depuis l'entrée en vigueur de la Charte. (...)

[14] La décision du Tribunal du travail est tout à fait défendable. Toutefois, la Cour d'appel décide, de façon unanime, de rejeter cette interprétation en appliquant la norme de contrôle de la décision correcte :

Soit dit avec égards, la proposition n'est pas dénuée d'intelligence non plus surtout que de subtilité. A vrai dire je ne suis pas certain que contraint de m'en tenir à la règle du déraisonnable, j'entérinerais l'intervention de la Cour supérieure. Mais, il faut le rappeler, c'est la justesse qui nous retient ici. Or, aux considérations subtiles du Tribunal du travail lesquelles, à pas feutrés, s'éloignent des textes, je préfère la rigueur exégétique de la Cour supérieure;

[15] Et, dans ces motifs, la Cour d'appel écrit, sous la plume du juge Vallerand, ce qui suit :

Cet article (article 49 de la Charte), tel qu'il est placé, ne peut viser que les « actes juridiques, décisions et autres documents » mentionnés dans ce chapitre. En effet, si le législateur eût voulu viser tout acte juridique, décision ou autre document ressortissant au milieu du travail, il s'en fut exprimé autrement. Le type de rédaction utilisé, de préciser dans divers articles certaines situations, limites à celles-ci la nullité énoncée, sans préjudice aux sanctions prévues généralement par ailleurs au chapitre des infractions et peines qui sont à caractère pénal principalement. D'ailleurs, la motivation retenue ici par le juge utilise le biais de l'article qui traite des « communications écrites » d'une

association avec ses membres. C'est encore par interprétation et en qualifiant de « communication principale et première », la constitution d'une association, que le juge rattache cette dernière à ce chapitre.

Il est acquis qu'on ne doit interpréter qu'au cas d'ambiguïté. Avec respect pour l'opinion contraire, et toute séduisante et originale que soit l'argumentation élaborée, le Tribunal ne saurait accepter. Cet article 49 de la Charte de la langue française ne vise que les communications et échanges avec les membres au sens de correspondance, avis, affiches, etc. Il faut, selon la règle bien connue, donner aux mots leur sens courant et conforme à ce qui est visé par le texte. Il n'y a lieu à interprétation qu'au cas d'ambiguïté, que le soussigné ne peut déceler dans le texte sous étude.

En fait, c'est son opinion que par l'interprétation qu'il propose, le savant juge du Tribunal du travail a ajouté au texte de l'article 49 au chapitre 6 de la Charte une disposition que le législateur n'y a pas incluse. Ce dernier d'ailleurs n'a pas voulu, quant à la langue de travail, autre chose qu'en faire « ...la langue normale et habituelle du travail », termes qui impliquent clairement, pour reprendre un mot qui fût à la mode, un « étapisme » évident, et donc qui ne peut que limiter à ce qui est prévu l'obligation de l'utilisation de la langue officielle, dans le respect des règles classiques d'interprétation.

L'on pourrait aussi souligner un autre argument. La langue de travail visée par la Charte a trait, dans chacune des situations visées, au véhicule oral ou écrit de communication à l'occasion de l'exercice des fonctions ou des actes juridiques les entourant et non tout ce qui par extension s'y greffe comme les associations de travailleurs. On ne vise pas la langue des associations, ni en général, ni en général, ni des associations de travailleurs, sauf pour l'exception qu'on mentionne, les communications écrites. La Charte ne comporte pas de clause exigeant par exemple la tenue des livres de minutes des corporations dans la langue officielle, même si plusieurs articles imposent aux corporations l'usage de la langue officielle dans leurs contrats, publicité et autres documents.

Il appert donc clairement au soussigné que l'interprétation qui sert seule, dans le présent cas, à rejeter la requête en accréditation de l'Union, ne saurait être retenu. (...)

(L'ajout d'une référence entre parenthèses.)

[16] L'article 49 de la Charte prévoit qu'une association de salariés doit utiliser le français « *dans les communications écrites avec ses membres* », et il faut retenir, suivant l'arrêt Lagacé, que cette disposition « *ne vise que les communications et échanges avec les membres au sens de correspondance, avis, affiches, etc.* » et que les statuts et règlements d'une association de salariés ne sont pas des « *communications écrites avec ses membres* ».

[17] La Commission est liée par les enseignements de la Cour d'appel dans l'arrêt Lagacé en application de la règle du précédent.

[18] Au sujet de la règle du précédent, les auteurs, Louise BÉLANGER-HARDY et Aline GRENON, écrivent dans leur ouvrage « *Éléments de common law et aperçu comparatif du droit québécois* », Montréal, Carswell, 1997, aux pages 69 à 71, ce qui suit :

La règle du précédent, stare decisis de son nom latin, **veut essentiellement que les tribunaux soient liés par les principes énoncés dans des décisions antérieures qui impliquent des faits ou des principes de droit semblables.**
(...)

En droit civil, on ne reconnaîtra en principe d'autorité aux précédents que si on est en présence d'une « jurisprudence constante », soit que des tribunaux de tous niveaux, dans une « suite non interrompue de décisions semblables » (Portalis), aient apporté la même solution au même problème de droit (...); **soit encore qu'une juridiction suprême d'appel, même dans une décision isolée, ait exprimé ses motifs avec une pertinence, une autorité et une solennité quasi législative de style qui forcent l'adhésion. On parle alors volontiers d' « arrêt de principe »** (...)

(Nos caractères gras.)

Application à notre dossier

[19] Le droit pour un salarié d'obtenir une copie gratuite des états financiers auprès de son association accréditée en application de l'article 47.1 du Code est une chose et le droit d'en obtenir une copie en français en est une autre. Ce droit, s'il existe, n'a pas pour source le Code, mais la Charte.

[20] Or, si une association de salariés n'a pas l'obligation, en vertu de la Charte, de transmettre une copie en français de ses statuts et règlements à un membre, en application des enseignements de l'arrêt Lagacé, elle n'a à plus forte raison aucune obligation de le faire pour ses états financiers, notamment parce qu'il ne s'agit pas d'une communication écrite qui a pour finalité de s'adresser à ses membres. On est plus ici dans une perspective de divulgation que de communication écrite.

[21] S'il est vrai qu'un membre est en droit d'obtenir une copie des statuts et règlements de son association de salariés, il semble que ce droit n'implique pas qu'il doit les recevoir en français. Dans cette perspective, la Commission ne voit pas sur quel fondement elle pourrait donner une réponse différente à la question de la divulgation des états financiers d'une association à un de ses membres.

[22] Aussi, selon l'interprétation du plus haut tribunal du Québec, la Commission conclut que les états financiers ne constituent pas une « *communication écrite avec ses membres* » au sens de l'article 49 de la Charte.

[23] Le requérant n'a pas le droit d'exiger que le local 484 lui remettre une copie de ses états financiers pour l'année financière se terminant le 31 décembre 2008 en français. La remise des états financiers, telle que faite à l'audience, est donc conforme à la loi. Le cas échéant, le local 484 devra s'assurer du respect de son devoir de représentation si le requérant exprime des besoins d'explications des documents fournis.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE la demande d'ordonnance.

François Caron

M. Gervais Plourde
Représentant de l'intimée

Date de l'audience : 14 novembre 2011

/yj