

SERVICES D'ARBITRAGE H. FRUMKIN INC.

TÉL. (514) 861-2812
FAX (514) 861-6062

4999, RUE STE-CATHERINE OUEST, BUREAU 309

MONTRÉAL, QUÉBEC H3Z 1T3

Le 4 novembre 2014

Me André Royer
BORDEN LADNER GERVAIS
1000, rue de La Gauchetière Ouest
Bureau 900
Montréal (Québec) H3B 5H4

Madame Manon Bertrand
SYNDICAT DES MÉTALLOS
2350, avenue De LaSalle
Montréal (Québec) H1V 2L1

Objet: **ANIXTER CANADA INC.**
et
SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 7625
Grief: # SC012014 - Langue officielle du Québec
Notre dossier: 6976

Chers Collègues,

Veillez trouver sous ce pli la sentence arbitrale amendée rendue dans le dossier mentionné en titre.

Recevez, chers Collègues, mes salutations distinguées.



Harvey Frumkin, arbitre

p.j.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 4 novembre 2014

DEVANT L'ARBITRE : Me Harvey Frumkin

ANIXTER CANADA INC.

Ci-après appelé « l'employeur »

ET

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 7625

Ci-après appelé « le syndicat »

Plaignant : **Grief syndical**

Grief : **N° SC 012014 daté du 31 mars 2014**

Procureur de l'employeur : Me André Royer

Procureure du syndicat : Madame Manon Bertrand

Date de l'audition : 3 octobre 2014

A : **ANIXTER CANADA INC.**
a/s de BORDEN LADNER GERVAIS
1000, rue de La Gauchetière Ouest
Bureau 900
Montréal (Québec) H3B 5H4

À l'attention de Me André Royer

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 7625
2350, avenue De LaSalle
Montréal (Québec) H1V 2L1

À l'attention de Madame Manon Bertrand

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le soussigné, Harvey Frumkin, a été désigné après entente entre les parties, arbitre unique pour entendre le grief mentionné ci-dessus. L'audition a eu lieu à Montréal le 3 octobre 2014. Me André Royer représentait l'employeur et Madame Manon Bertrand, le syndicat. Après avoir examiné les arguments des deux parties, les diverses pièces soumises, la preuve et la convention collective, le tribunal fait part de sa décision.

[2] Le grief porté à l'attention du tribunal a été déposé à titre de grief syndical. Il est daté du 31 mars 2014 et on y demande que l'employeur se conforme aux lois, aux règlements et à la convention collective pour la rédaction de tous les communiqués officiels qu'il transmet à ses employés et qu'il est tenu d'envoyer au syndicat, dans la langue officielle du Québec, soit le français.

« N.B. Choice of language

The parties acknowledge that the employee requests that all written communication be drawn up in the English language only.

Les parties reconnaissent que l'employé a exigé que toutes communications écrites soient rédigées en langue anglaise seulement.

(Sgd) Roger Williams »

[5] Il a été reconnu par les deux parties au cours de l'audience que M. Williams avait expressément demandé d'être avisé par écrit de la décision de l'employeur de lui imposer une mesure disciplinaire et que la lettre soit rédigée et lui soit communiquée en anglais, demande qui a été respectée par l'employeur.

[6] L'article 12 de la convention collective, à la rubrique « Mesures disciplinaires », oblige l'employeur à remettre au syndicat une copie de l'avis de mesure disciplinaire imposée à un employé assujéti à la convention collective. Les dispositions prévoyant cette exigence sont les paragraphes 12.03 et 12.06 :

12.03

Copie de toute mesure disciplinaire communiquée au Salarié est consignée à son dossier et remise au Syndicat.

12.06

Toute mesure disciplinaire devra être remise au Salarié avec copie au Syndicat au plus tard 20 jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits reprochés au Salarié.

[7] Une copie de la lettre disciplinaire envoyée à M. Williams a été transmise au syndicat au même moment. Après réception de la lettre, étant donné que celle-ci était rédigée en anglais, le syndicat a estimé que cela équivalait à une violation des droits qui lui étaient conférés par la loi et par la convention collective et que, par conséquent, il pouvait exiger que l'employeur lui communique une version française de cette lettre.

[8] L'employeur a rejeté la demande, affirmant que la convention collective lui imposait comme seule obligation de remettre au syndicat une copie de la lettre disciplinaire, ce qu'il a fait. Il a précisé sa position dans sa réponse au grief datée du 10 avril 2014 :

« Réponse de la compagnie à l'étape suivante _____ Date 10 avril 2014

Non fondé en fait et en droit – OLF permet à l'employeur de communiquer individuellement avec ses employés en anglais s'ils le demandent. Roger en a fait la demande. La communication de l'avis disciplinaire est entre l'employeur et son employé. L'employeur rédigera des documents. En une seule langue, il ne fournira pas de traduction. »

[9] En fait, l'employeur estime qu'il n'était pas tenu, en vertu de *La Charte* de fournir au syndicat une version française de la lettre disciplinaire envoyée à M. Williams puisque, en vertu de la convention collective, la seule obligation qu'il avait, c'était de transmettre au syndicat une copie de cette lettre, telle que rédigée.

[10] Le tribunal a examiné la *Charte de la langue française, RRLRQcC-11 (La Charte)* invoquée par le syndicat ainsi que la convention collective et ne croit pas que, dans le cas particulier de M. Williams, le syndicat pouvait exiger de l'employeur qu'il lui remette une version française de la lettre disciplinaire envoyée à M. Williams.

[11] En vertu de *La Charte*, un employeur est tenu de communiquer avec ses employés dans la langue officielle. Il doit également rédiger et publier en français les offres d'emploi et les avis de promotion. La disposition pertinente de *La Charte* figure dans le préambule et à l'article 41 :

« **Préambule**

L'assemblée nationale reconnaît la volonté des québécois d'assurer la qualité et le rayonnement de la langue française. Elle est donc résolue à faire du français la langue de l'État et de la Loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

1. Le français est la langue officielle du Québec

[...]

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. »

[12] Ces dispositions ont été analysées par la Cour d'appel du Québec dans la décision rendue dans l'affaire Syndicat canadien de la fonction publique et autres c. Le Centre d'accueil Miriam et autres, EYB 1984-142576 (C.A.) pour ce qui est de l'obligation d'un employeur à l'égard de la langue dans laquelle il doit communiquer avec des employés. La cour a conclu qu'alors qu'un employeur doit, de façon générale, communiquer avec des personnes à son emploi dans la langue française, surtout lorsque ces dernières l'ont demandé, celui-ci ne viole pas les dispositions pertinentes de *La Charte* lorsque, à la demande d'un employé, il a communiqué en anglais avec ce dernier.

[13] En tirant cette conclusion, la Cour a estimé que le mot « personnel » que l'on trouve à l'article 41 de *La Charte* englobe à la fois l'ensemble des employés, c'est-à-dire tous ceux qui sont régis par la convention collective et les particuliers. La Cour a formulé les remarques suivantes dans l'extrait de sa décision reproduit ci-dessous :

« [26] Ce n'est pas la première fois que l'interprétation de l'article 41 de la *Charte* retient l'attention d'un arbitre ou d'un tribunal d'arbitrage.

[27] Avant que l'arbitre Moalli rende la décision qui est à l'origine du présent appel, plusieurs décisions avaient déjà traité de la question. Leur lecture démontre qu'il existe une profonde division sur le sujet. La diversité des décisions fait ressortir l'ambiguïté de l'article 41 et la nécessité de recourir à son interprétation.

[28] Deux thèses s'affrontent. Les uns affirment que le mot 'personnel' de l'article 41 s'entend uniquement des communications écrites adressées à l'ensemble des employés.

[29] L'autre école soutient que le mot englobe les communications tant individuelles que collectives. »

[14] La Cour a également estimé que l'intention de *La Charte* n'était pas d'empêcher un employeur de communiquer en anglais avec un employé lorsque celui-ci lui en faisait la demande. À son avis, *La Charte* ne limite pas la liberté de choix et c'est ainsi qu'elle doit être appliquée. La Cour a clairement formulé ses opinions dans les passages suivants :

« [34] Le législateur n'a jamais voulu, selon moi, imposer l'usage exclusive du français dans les communications individuelles entre employeur et employé, qu'il s'agisse de communications écrites ou verbales.

[35] Personne n'oserait prétendre qu'en faisant du français la langue officielle du Québec (article 1 de la *Charte*) le législateur ait voulu imposer obligatoirement le français à tout le monde dans toutes les activités humaines. Le préambule de la loi repousse cette idée. Le mot 'officiel' n'a ici qu'un sens relatif.

[36] En ce qui concerne la langue du travail, il faut lire l'article 1 à la lumière du préambule qui déclare que l'Assemblée nationale est résolue à faire du français la langue *normale et habituelle* du travail.

[37] Ces mots 'langue normale et habituelle' ne traduisent pas l'idée d'exclusivité. Au contraire ils démontrent que le législateur est conscient du fait que la langue officielle ne peut pas, en principe ou en pratique, être imposée de manière absolue. C'est pourquoi on ajoute que, pour assurer la qualité et le rayonnement de la langue française comme langue distinctive d'un [peuple] majoritairement francophone, non seulement la loi vis-t-elle à faire du français la langue normale et habituelle du travail mais l'Assemblée nationale entend poursuivre cet objectif dans un climat de justice et d'ouverture à l'égard des minorités ethniques.

[38] Le préambule, à mon avis, dénonce clairement l'intention du législateur. Toute nécessité d'interprétation doit se résoudre selon l'esprit que le préambule imprime à la loi.

[...]

[47] [...] Au chapitre des droits individuels, le législateur n'a pas imposé de façon absolue l'usage de la langue officielle dans les communications entre employeur et employé [voir art. 2, 4, 45 et 46].

[48] Je dirais même que l'usage exclusif de la langue officielle n'a pas été imposé comme règle. L'article 89 de la *Charte* le reconnaît spécialement : 'dans les cas où la présente loi n'exige pas l'usage exclusif de la langue officielle, on peut *continuer* à employer à la fois la langue officielle et une autre langue'.

[49] Le mot 'continuer' démontre l'intention de ne pas bouleverser ce qui existe déjà à moins que la loi n'exige l'usage exclusif de la langue officielle.

[50] À la lumière de ces textes, je dirais que la liberté du choix de la langue de communication a été préservée comme elle existait auparavant à moins qu'un interlocuteur exige qu'on communique avec lui dans la langue officielle ou à moins que la loi n'impose l'usage exclusif du français.

[51] La liberté de choix est la règle : l'usage exclusif, l'exception.

[52] En matière d'interprétation, l'exception doit être énoncée en des termes clairs et précis qui ne laissent pas de doute sur l'intention du législateur.

[53] Le mot 'personnel' de l'article 41 se prête aux deux sens. »

La Cour a conclu comme il suit :

« [67] Je conclus que le texte de l'article 41 n'a pas eu ici pour effet d'imposer à l'employeur l'obligation d'adresser à l'appelante Bromfield un avis de congédiement rédigé dans la langue officielle. L'employeur n'aurait été tenu de communiquer avec elle en français que si celle-ci l'avait exigé.

[68] Or, il ressort de l'ensemble du dossier que l'appelante n'a jamais formulé pareille exigence. Au contraire, on peut penser qu'elle était satisfaite de recevoir l'avis dans sa langue puisque son grief a lui-même été rédigé dans sa langue. »

[15] S'appuyant sur le raisonnement et les conclusions de la Cour d'appel dans la décision Le Centre d'accueil Miriam (supra), l'employeur soutient que son obligation de communiquer dans la langue officielle établie à l'article 41 de *La Charte* est uniquement une obligation qui bénéficie collectivement aux employés régis par la convention collective comme groupe et à chaque employé individuellement qui fait partie d'une collectivité et que le législateur n'a pas voulu imposer d'obligation à l'égard des communications avec le syndicat représentant ces employés.

[16] Cependant, que l'article 41 de *La Charte* impose ou non cette obligation à l'employeur, il n'y a pas de doute que celui-ci avait tout à fait le droit de rédiger en anglais la lettre disciplinaire destinée à M. Williams, étant donné que, ce faisant, il donnait suite à la demande expresse de ce dernier. En réalité, le syndicat ne conteste

pas le droit de M. Williams de demander que la lettre disciplinaire soit rédigée et lui soit envoyée en anglais ni le droit de l'employeur de donner suite à cette demande. Ce qu'il dénonce, c'est ce qu'il considère être une violation de ses droits de recevoir une version française de la lettre disciplinaire envoyée à M. Williams; en d'autres mots, il réclame que les communiqués de l'employeur qui lui sont destinés soient rédigés en français.

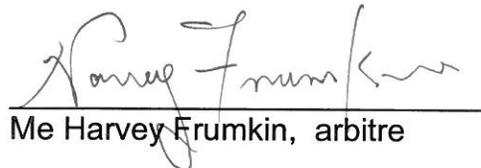
[17] En ce qui a trait à la position du syndicat, le tribunal ne voit pas la question soulevée par le présent grief comme en étant une concernant la langue de communication entre l'employeur et le syndicat. À son avis, la question devant lui n'est pas à savoir si l'employeur est tenu, dans ses communications avec le syndicat, d'utiliser la langue officielle. Il y a eu, certes, communication entre lui et M. Williams, soit l'envoi à ce dernier de la lettre disciplinaire. Celle-ci s'est faite dans la langue choisie par M. Williams, ce qui, comme le tribunal l'a fait remarquer précédemment, était tout à fait approprié. Le point important, c'est qu'une fois que la lettre disciplinaire rédigée dans la langue choisie était conforme à la loi, tout ce que le syndicat pouvait espérer, c'était une copie de cette dernière.

[18] La seule obligation de l'employeur dans la présente affaire, c'était simplement de faire parvenir au syndicat une copie de la lettre disciplinaire, ce qu'il a fait. Le document officiel, c'est-à-dire la lettre disciplinaire du 17 mars 2014, avait été rédigé en anglais et tout ce que le syndicat était en droit de recevoir, c'était une copie de lettre. Rien dans *La Charte* ni dans aucune autre loi ni règlement dont le tribunal a pu avoir connaissance obligeaient l'employeur de faire autre chose que cela.

[19] En fin de compte, la seule question que soulève le grief est la suivante : qui doit assumer le coût ou l'effort de traduire en français la lettre disciplinaire envoyée à M. Williams, l'employeur ou le syndicat? La réponse à cette question doit être que c'est la partie qui réclame la traduction du document, soit le syndicat dans le présent cas, qui doit en assumer les frais ou l'effort impliqué.

[20] En concluant ainsi, le tribunal ne dit pas que l'employeur n'a pas besoin de communiquer avec le syndicat dans la langue officielle. Cette question ne lui est pas soumise et il ne tire aucune conclusion à ce sujet. Tout ce qu'il dit, c'est que lorsqu'une convention collective oblige un employeur à envoyer un document écrit à un employé, il lui suffit de transmettre une copie de ce dernier au syndicat dans le format dans lequel il a été créé et dans la langue dans laquelle il a été rédigé pour l'employé, sous réserve de dispositions particulières d'une loi ou d'un contrat à l'effet contraire.

[21] Pour les raisons mentionnées ci-dessus, le grief est rejeté.


Me Harvey Frumkin, arbitre