



**POUR CONTRER
L'EXIGENCE DE
LA CONNAISSANCE
DE L'ANGLAIS**

**QUELQUES CLÉS
POUR TRAVAILLER
EN FRANÇAIS**






Au Québec, TRAVAILLER EN FRANÇAIS, c'est un droit clairement exprimé et défini dans la *Charte de la langue française*. Un chapitre entier y est consacré à la langue du travail, il est d'ailleurs réputé faire partie intégrante de toute convention collective, garantissant aux travailleuses et aux travailleurs l'exercice de plusieurs droits reliés à l'utilisation du français dans les milieux de travail.



Pourtant, alors qu'on nous dit et répète que l'usage de l'anglais répond de plus en plus à la nécessité de communiquer, de dialoguer dans une société largement mondialisée, la langue française est trop souvent mise à mal dans nos milieux de travail. Pire, sa présence sur les chantiers, dans les usines, dans les bureaux est loin d'être assurée.

Nous ne pouvons et ne devons pas nier qu'un nombre important de travailleuses et de travailleurs québécois sont quotidiennement aux prises avec la langue anglaise, dont l'emprise se resserre inexorablement sur nos milieux de travail. Nous ne pouvons et ne devons pas, non plus, emprunter la voie du défaitisme, ce serait trahir notre passé, notre histoire comme peuple, mais aussi et plus particulièrement comme centrale syndicale engagée depuis plus de quarante ans à maintenir et à consolider la présence du français au travail.

La tâche qui nous attend ne manque pas d'envergure et réclamera temps et énergies. Le premier mot d'ordre lancé à chaque syndicat affilié, à chaque travailleuse et travailleur, est la vigilance. Nous devons rester attentifs à toute nouvelle exigence linguistique des employeurs, nous devons surveiller tout changement même mineur



de nos façons de faire qui pourrait en découler, nous devons nous opposer au tout-à-l'anglais quelle que soit la forme anodine, insidieuse que cela puisse prendre. En aucun cas, nous ne devons accepter d'être privés du droit fondamental qu'il nous a fallu tant d'années à conquérir, celui de travailler en français.

Ce guide se veut un appel à la vigilance, une invitation à agir, ou plus souvent à réagir. Il vous invite à la responsabilisation tout en vous fournissant des clés afin de vérifier le bien-fondé de l'exigence de la connaissance de l'anglais dans l'accomplissement de votre tâche et, le cas échéant, afin de contester cette exigence.

La présence du français dans chaque milieu de travail dépend en tout premier lieu de la vigilance, de la détermination des femmes et des hommes qui y travaillent ainsi que de leur volonté de transmettre à leurs enfants l'héritage d'une langue française en pleine santé.

C'est un objectif ambitieux, mais ensemble, centrale, syndicats affiliés, travailleuses et travailleurs, nous saurons l'atteindre.

Serge Tremblay

Responsable du dossier de la langue française



Table des **MATIÈRES**

Des principes clairs	4
Des recours pour protéger ces principes	6
Un autre recours	9
Et la médiation?	10
Mais des recours peu utilisés.....	12
La réalité des milieux de travail	14
Une exigence de plus en plus présente	15
Des études le confirment.....	18
Des arguments	22
Le critère de nécessité.....	23
Quelques exemples	25
Une responsabilité partagée	34
EN BREF	40
ANNEXE	
Questionnaire d'évaluation sur la nécessité de la connaissance d'une langue autre que le français	41

Des **PRINCIPES** clairs



« Le français est la langue officielle du Québec »

(Article 1, *Charte de la langue française*, L.R.Q. c. C-11)

« Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français »

(Article 4, *Charte de la langue française*, L.R.Q. c. C-11)

« Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste d'un travailleur 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 ».

(Article 46, *Charte de la langue française*, L.R.Q. c. C-11)

« Les articles 41 à 49 de la présente loi sont réputés faire partie intégrante de toute convention collective »

(Article 50, *Charte de la langue française*, L.R.Q. c. C-11)

Ces articles traitent notamment des différentes obligations de l'employeur, ils précisent que c'est en français que doivent être rédigées les communications écrites adressées par l'employeur ou l'un de ses représentants à l'ensemble de son personnel : offres d'emploi ou de promotion, avis d'affichage, bulletins de paie, etc.



Des
RECOURS
pour protéger
ces principes

Il existe des recours pour protéger et faire respecter ces droits fondamentaux dont jouissent les travailleuses, les travailleurs et, plus particulièrement pour **limiter les exigences linguistiques** des employeurs en ce qui touche la connaissance d'une langue autre que le français. L'article 46 de la *Charte* est l'un de ceux qui prévoient de tels recours.

De sa création en 1977 jusqu'à l'adoption de la Loi 171 en décembre 2000, l'Office de la langue française (OLF) détenait la **compétence de trancher** les litiges en matière linguistique.

Mais à l'heure actuelle, l'Office québécois de la langue française (OQLF) ne dispose d'**aucun pouvoir d'intervention** afin de déterminer si l'exigence de l'employeur est conforme à la *Charte de la langue française*. Loin de remplir une fonction juridictionnelle et d'assumer le rôle de gardien des droits linguistiques des travailleuses et des travailleurs, l'OQLF s'occupe davantage de **promouvoir** l'emploi et la qualité du français dans l'ensemble de la société québécoise.

En conséquence, c'est aux travailleuses et aux travailleurs qu'incombe désormais la **responsabilité de la protection** de l'usage du français dans les milieux de travail.

Ainsi l'**article 46 de la Charte** stipule que la personne régie par une **convention collective de travail**, qui se croit victime d'une des mesures interdites par la *Charte*, « a le droit de soumettre son **grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire** ».

Si cette personne n'est pas régie par une convention collective de travail, elle peut « exercer un **recours devant la Commission des relations du travail instituée par le Code du travail** ».

L'article 46 précise aussi qu'il « *incombe à l'employeur de **démontrer** à la Commission ou à l'arbitre que l'accomplissement de la tâche **nécessite** la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français* ».

Bien que ce guide porte sur l'exigence par l'employeur d'une langue autre que le français, principalement l'anglais, il est important de mentionner une autre situation à laquelle peut avoir à faire face une travailleuse ou un travailleur.

Il s'agit de celle où un employeur congédie, met à pied, rétrograde ou déplace un membre de son personnel pour la seule et unique raison que celui-ci ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue autre que la langue officielle.

Autant de pratiques interdites par l'article 45 de la *Charte*, qui prévoit également le recours aux arbitres pour les personnes syndiquées ou à la Commission des relations du travail pour les personnes non syndiquées.

Un **AUTRE RECOURS**

La travailleuse, le travailleur a aussi la possibilité de déposer une plainte en vertu de l'**article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne** puisque la langue constitue un des motifs de discrimination interdits, prohibés, et dans cette optique, la connaissance d'une langue autre que le français aux fins d'un emploi entraîne une obligation d'accommodement raisonnable, lorsque la fonction ne requiert pas cette connaissance.

*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, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la **LANGUE**, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

Et la **MÉDIATION**?

En outre, la travailleuse ou le travailleur peut également, avant d'exercer le recours qui est prévu à l'article 46, demander à l'OQLF de soumettre le litige à un médiateur en vue de permettre l'**échange de points de vue** entre la travailleuse ou le travailleur et l'employeur et ainsi de **favoriser le plus rapidement possible une entente écrite**.

« La personne qui se croit victime d'une violation du premier alinéa de l'article 46 peut, avant d'exercer le recours qui y est prévu, demander par écrit à l'Office québécois de la langue française de soumettre cette question à un médiateur en vue de permettre l'échange de points de vue entre elle et l'employeur et de favoriser le plus rapidement possible une entente écrite.

Les parties sont tenues de participer à toute réunion à laquelle le médiateur les convoque; celui-ci et les parties peuvent utiliser tout moyen technique, notamment le téléphone, leur permettant de communiquer oralement entre eux. Le demandeur peut être représenté par son association de salariés.

La médiation ne peut se prolonger au-delà de 30 jours après la date à laquelle elle a été demandée. En outre, le médiateur peut y mettre fin avant l'expiration de ce délai, s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée : il en avise alors par écrit les parties.

Le délai pour s'adresser à la Commission des relations du travail ou à un arbitre est suspendu durant la médiation. Il recommence à courir lors de la réception par le demandeur d'un avis mettant fin à la médiation ou, au plus tard, 30 jours après la demande de médiation. »

Les articles 47.1 et 47.2 précisent certains aspects de la médiation assumée par l'Office québécois de la langue française.

« À moins que les parties à la médiation n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation n'est recevable en preuve, devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles. »

« Le médiateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni de produire un document confectionné ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal judiciaire ou devant une personne ou un organisme de l'ordre administratif lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles. »

« Malgré l'article 9 de la Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2-1), nul n'a droit d'accès à un document contenu dans le dossier de médiation. »



Mais des **RECOURS** **PEU UTILISÉS**

Même si les travailleuses, les travailleurs disposent de différents recours pour faire respecter leur droit fondamental de travailler en français, ils les utilisent très peu. Ainsi, à titre d'exemple :

De 1977 à 2001, l'Office a rendu **19 décisions** dont 12 en faveur des travailleuses et des travailleurs qui avaient porté plainte en vertu de l'article 46 de la *Charte de la langue française*.

De 2010 à 2014, le bulletin *Droit au travail express*, publié 50 fois par année par la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), n'a présenté qu'**une vingtaine de décisions** touchant la *Charte de la langue française*. Ces décisions ont été rendues par le Tribunal d'arbitrage, par la Commission des relations du travail ou par la Cour supérieure en révision judiciaire. De ces décisions, **moins de la moitié** d'entre elles portait sur une violation de l'article 46.

POURQUOI ?

Comme la CSD l'a déjà exprimé, une des explications au peu de plaintes déposées est présentement que « *la seule façon de rendre les pratiques d'un employeur conformes à la Charte passe par le dépôt d'une **plainte individuelle**, ce qui n'est pas sans conséquences en milieu syndiqué et tout simplement irréaliste en milieu non syndiqué. Cela équivaut à remettre entre les mains des travailleuses et des travailleurs **toute la responsabilité** de la protection de l'usage du français.* »¹. Pour les uns, un processus judiciaire aussi complexe qu'onéreux, pour les autres une démarche des plus angoissantes qui souvent n'est pas sans séquelles.

Comme l'exprime également le Conseil supérieur de la langue française, « *le Législateur a, semble-t-il, tout prévu en ce qui concerne l'éventuel abus d'un employeur concernant l'exigence injustifiée de bilinguisme. Toutefois, il n'avait pas prévu que les travailleurs utiliseraient peu ces recours, entre autres pour ne pas être **pénalisés** en bout de piste, le "plaignant" devenant stigmatisé par ces démarches devant un tribunal ou parce que les délais occasionnés par le recours retirent, à toutes fins utiles, la chance d'accéder au poste sollicité* »².

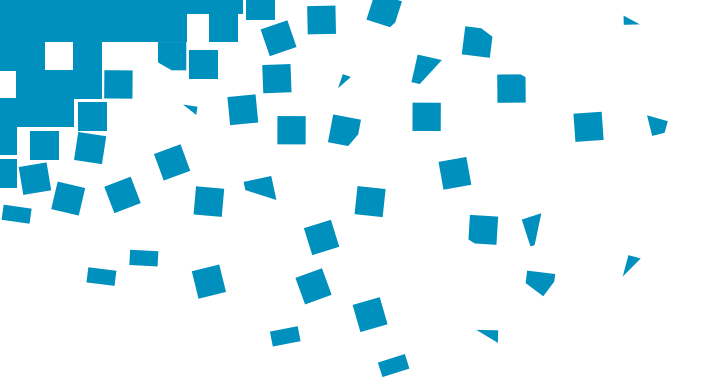
C'est pourquoi, la CSD réclame depuis déjà plusieurs années que, d'une part, la responsabilité du traitement des plaintes devrait revenir à l'OQLF qui dispose de toute l'expertise voulue et, d'autre part, que l'Office puisse agir quand il y a violation de la *Charte* même sans dépôt de plainte d'un individu, c'est-à-dire à partir du moment où la situation dérogatoire est portée à son attention.

¹ « Pour un pouvoir d'intervention rétabli pour l'OQLF et pour plus de place aux organisations de travailleurs », Mémoire présenté par la CSD devant la Commission de la culture et de l'éducation, mars 2013, page 4.

² « Le français, langue normale et habituelle du travail », avis du Conseil supérieur de la langue française à la Ministre responsable de l'application de la *Charte de la langue française*, 2005, page 16.

La
RÉALITÉ
des milieux
de travail





Le peu de plaintes déposées au cours des dernières années ne traduit d'aucune façon la réalité des milieux de travail, ni les pressions exercées sur les travailleuses, les travailleurs pour les pousser à apprendre et à maîtriser l'anglais comme langue de travail.

Comment a-t-on pu penser « *que le sentiment qu'il est possible et naturel de travailler en français ne sera pas émoussé par la domination de l'anglais dans l'économie mondiale, dans les mass média et dans l'informatique* »³.

Une **EXIGENCE** de plus en plus présente

L'usage de l'anglais s'immisce avec de plus en plus de vigueur dans les milieux de travail. Il n'y a qu'à jeter un coup d'œil au cahier « Carrières et professions » des différents quotidiens ou sur les sites électroniques de recherche d'emploi pour réaliser que la connaissance de l'anglais s'impose très souvent comme un préalable quasi incontournable à l'obtention, voire au maintien, d'un emploi.

³ Gagnon, Mona-Josée. « Langue de travail et mondialisation des échanges : situation dans les PME et dans les grandes entreprises au Québec », Collection « Les classiques des sciences sociales », site Web : http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html, page 14.

Peu importe le secteur d'activité économique : sciences et génie, santé et sécurité, construction, développement économique, communications, relations publiques, municipalités, services à la clientèle, ventes, etc., la même exigence de bilinguisme se retrouve sous des appellations différentes...

*** ÊTRE BILINGUE SERAIT UN ATOUT**

Bilinguisme recherché... bilinguisme recherché... bilinguisme recherché...

*** ANGLAIS FONCTIONNEL EXIGÉ**

Candidat bilingue recherché... candidat bilingue recherché...

*** MAÎTRISE DE L'ANGLAIS**

Bonne connaissance de l'anglais... bonne connaissance de l'anglais...

*** BILINGUISME REQUIS**

Préférence accordée aux candidats bilingues

*** PARLER L'ANGLAIS, UN PRÉALABLE**

Les candidats sélectionnés devront se soumettre à un test d'anglais



*** À COMPÉTENCE ÉGALE, LA PRÉFÉRENCE IRA AUX PERSONNES BILINGUES**

Maîtrise essentielle du français et de l'anglais écrits et parlés

*** CONNAISSANCE DE L'ANGLAIS INDISPENSABLE**

Le candidat qui ne maîtrise pas l'anglais devra s'engager à l'apprendre pour devenir fonctionnel à l'oral

*** LANGUES PARLÉES ET ÉCRITES EXIGÉES : FRANÇAIS ET ANGLAIS**

Connaissance de l'anglais écrit et parlé indispensable

*** PRIORITÉ ACCORDÉE AUX CANDIDATS BILINGUES**

Des **ÉTUDES** le confirment

Si la lecture des offres d'emploi lève le voile sur une exigence d'emploi de plus en plus fréquente qu'est la connaissance de l'anglais, différents sondages et études réalisés au cours des dernières années démontrent l'urgence d'agir afin de faire du français la langue normale et habituelle du travail.

« À Montréal, 56 % des employeurs affirment que l'anglais est une exigence, en comparaison à 26 % dans l'ensemble du Québec. »

Sources : FCEI, Sondage sur la Charte de la langue française, 2012

« 53 % des petites entreprises québécoises (11 à 49 employés) ont exigé l'anglais au moment de pourvoir leurs postes, 19 % le faisant pour tous les emplois, les autres (34 %) n'en faisant une exigence que pour certains d'entre eux... Sur l'île de Montréal, 75 % des petites entreprises ont demandé aux personnes, qui ont posé leur candidature à l'un ou l'autre des postes pourvus au cours de la dernière année, de connaître l'anglais. À cet égard, 40 % des personnes interrogées ont mentionné l'avoir fait pour tous les postes, et 35 % pour certains emplois seulement. »

*Pierre Bouchard, Les entreprises de 11 à 49 employés.
Portrait de leur situation linguistique, OQLF, août 2008*

« À Montréal, cœur économique de la province, la proportion de travailleurs qui s'affairent principalement en français n'est que de 64,9 %, selon l'étude de l'Institut de recherche sur le français en Amérique (IRFA, État du français comme langue de travail : une analyse comparative des régions de Montréal et d'Ottawa (juin 2010).

Donc, environ le tiers des travailleurs résidant sur l'île parleraient le plus souvent anglais au travail, alors que les anglophones d'origine représentent seulement 17,7 % de la population montréalaise. Dans la grande région de Montréal, incluant les couronnes, l'anglais a la cote au boulot dans une proportion de 23,3 % tandis que les anglos constituent 12 % de cette population. »

Marie-Hélène Proulx. *Le français au travail, une cause désuète*,
Jobboom, Mai 2012

« Alors que 60 % de l'ensemble des travailleurs du Québec déclarent travailler uniquement en français, cette situation est vécue par 15 % des travailleurs du secteur aérien et par 18 % de ceux des trois professions ciblées (pilotage, contrôle aérien et service aux passagers). Ce sont donc 85 % des travailleurs du secteur aérien et 82 % de ceux des professions ciblées qui utilisent l'anglais au travail, c'est-à-dire qu'ils utilisent uniquement ou surtout l'anglais, autant l'anglais que le français ou encore qu'ils utilisent l'anglais, mais de manière moins prépondérante que le français. »

Quelle est la place du français dans le domaine du transport aérien au Québec?, Communiqué de presse, Conseil supérieur de la langue française, 27 octobre 2004.

« Il faut effectivement être bilingue pour accéder aux meilleurs emplois au Québec. Selon un sondage réalisé en 2010 auprès de 138 recruteurs par l'École des sciences de la gestion (ESG) de l'UQAM, les deux tiers des postes cadres comportent cette exigence à Montréal. Selon Denis Morin, professeur et spécialiste du recrutement à l'ESG, la tendance va même en s'accroissant depuis cinq ans. Les "recruteurs veulent des employés avec un maximum d'aptitudes, entre autres sur le plan linguistique, afin d'être opérationnels sur-le-champ". »

Marie-Hélène Proulx. « Le bilinguisme ne fait pas l'unanimité »,
Jobboom, mai 2012

« Pour l'ensemble du Québec, plus le niveau de scolarité est élevé, moins l'utilisation du français au travail est répandue, et plus celle de l'anglais ou des deux langues est importante. Ainsi, 78 % des travailleurs ne possédant aucun diplôme utilisaient principalement le français comparativement à 63 % ayant un diplôme de maîtrise ou de doctorat. »

Bilan de l'évolution de la situation linguistique au Québec, OQLF,
novembre 2012

« La principale inquiétude émise par le président du Conseil supérieur de la langue française (CSLF), Robert Vézina, est certainement la tendance à la baisse de l'utilisation du français comme langue du travail. Un recul est observé depuis 1989 au profit d'une hausse du bilinguisme. On a l'impression qu'il y a dans certains cas un laisser-aller, a-t-il indiqué. Une négligence vis-à-vis l'importance d'utiliser le français dans les milieux de travail. »

Simon Boivin. *Le Conseil de la langue dénonce le recul du français au travail*, Le Soleil, 7 mars 2013

« 43 % des travailleurs francophones utilisaient exclusivement le français au travail, alors que c'était le cas de 2 % des travailleurs anglophones et 23 % des travailleurs allophones. »

Bilan de l'évolution de la situation linguistique au Québec,
Faits saillants, Résultats d'un sondage réalisé en 2010,
OQLF, Novembre 2012

« Ce n'est pas vrai que la mondialisation nous met en interaction avec la planète au quotidien. C'est un volume fort restreint des emplois dans les entreprises qui nécessite vraiment l'anglais. Pour moi, c'est une pratique discriminante de recrutement. [...] Pour gagner son pain, le français ne suffit pas. Une langue qui ne peut apporter à manger est une langue en danger. Et c'est pour ça que la francisation des milieux de travail demeure aussi importante. »

Gérald Larose, ancien président des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec (2000-2001),
cité par Guillaume Bourgault-Côté, *Le Devoir*, 1^{er} décembre 2012




Au banc des accusés : la **MONDIALISATION**

C'est une évidence flagrante que le contexte de mondialisation de l'économie et des échanges, portée par des moyens de communication de grande diffusion, sert de prétexte à un nombre grandissant d'entreprises qui, comme on peut le constater, requièrent de leurs travailleuses et de leurs travailleurs la connaissance d'une langue seconde, tout particulièrement de l'anglais.

Ils allèguent très souvent que leur rentabilité, quand ce n'est pas leur survie, passe par une ouverture ou une expansion de leurs marchés extérieurs, un argument auquel leur main-d'œuvre finit par souscrire afin de sauver leur emploi.



Des
ARGUMENTS



Les décisions rendues par le tribunal d'arbitrage, la Commission des relations du travail ou précédemment par l'Office (québécois) de la langue française s'appuient principalement sur le critère de nécessité, qui permet d'évaluer l'exigence linguistique imposée par l'employeur.

À ce critère se greffent souvent d'autres éléments, soit ceux de la proportionnalité, de l'activité secondaire et de la nature de l'exigence.

Le critère de **NÉCESSITÉ**

Le premier paragraphe de l'article 46 de la *Charte de la langue française* interdit à un employeur d'exiger d'un salarié la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, mais il inclut également une exception dans le cas où l'accomplissement de la tâche impartie au salarié nécessiterait cette connaissance ou ce niveau de connaissance. Une exception qui doit cependant être interprétée de façon restrictive.

Car si la *charte* n'interdit pas à un employeur d'exiger la connaissance d'une langue autre que le français, elle lui impose d'en justifier la nécessité. Le fardeau de la preuve revient à l'employeur, il lui incombe de démontrer à l'arbitre ou à la CRT, que la connaissance ou qu'un niveau précis de connaissance d'une langue autre que le français, en l'occurrence de l'anglais, est **raisonnablement nécessaire** à l'exécution de la tâche.

Mais cette exigence n'est pas justifiée si :

- ▶ le nombre de personnes salariées à qui on impose la connaissance de la langue anglaise n'est **pas proportionnel** au nombre d'usagers ou d'utilisateurs de cette langue;
- ▶ l'exigence de la connaissance de la langue anglaise est **abusive et déraisonnable**, parce que cette

exigence est liée à une tâche secondaire de la travailleuse, du travailleur;

- ▶ le degré de connaissance ou de maîtrise de la langue anglaise **excède** ce qui devrait être exigé pour l'accomplissement d'une tâche. Il appartient également à l'employeur d'établir la nature même de l'exigence qu'il a de l'anglais. S'il demande que la connaissance de l'anglais soit celle obtenue après avoir complété ses études secondaires, son exigence est alors inutile.

« On pourrait tout de même s'attendre à ce que les employeurs, par souci d'équité, évitent d'imposer l'exigence de l'anglais lorsque le niveau qu'ils recherchent est voisin de celui atteint au terme de la scolarité obligatoire au Québec. Cela signifie aussi que, dans l'examen d'un recours en vertu de l'article 46, toute exigence portant sur un niveau d'anglais supérieur à celui du niveau secondaire devrait être fortement motivée »⁴.

D'autre part, l'employeur doit prouver qu'il n'existe pas d'autres moyens raisonnables (autres approches possibles, solution de rechange ou d'accommodement n'entraînant pas pour lui une contrainte excessive) *« d'éviter de nier à son personnel le droit que lui reconnaît la charte d'exercer ses activités en français »⁵.*

En conclusion, le critère de nécessité est exigeant, il permet de trancher et de distinguer ce qui pourrait être souhaitable, utile, préférable de ce qui est nécessaire.

⁴ Décision rendue par l'OLF, le 17 septembre 1999, *Raymond Carrier c. Ville de Montréal (Jardin botanique)*, page 23.

⁵ Décision rendue par l'arbitre Jean-Guy Roy en 2006, dans la cause *Syndicat des employés du Cégep de Trois-Rivières (CSN) c. le Cégep de Trois-Rivières*.

Quelques **EXEMPLES**

Lorsqu'une travailleuse, un travailleur juge qu'il fait l'objet d'une exigence linguistique déraisonnable, abusive, non justifiée de la part d'un employeur quant à la connaissance qu'il devrait avoir de l'anglais, il y a certaines questions auxquelles il se doit de répondre pour bien évaluer la situation :

- 1- La connaissance de l'anglais est-elle **raisonnablement** nécessaire ou non à l'accomplissement de sa tâche?
- 2- La connaissance de l'anglais est-elle ou non imposée à toutes les travailleuses, à tous les travailleurs qui occupent un **poste de même nature** dans une entreprise, un établissement?
- 3- Le nombre de travailleuses, de travailleurs à qui l'employeur impose la connaissance de la langue anglaise est-il **proportionnel** au nombre d'utilisateurs de cette langue avec qui ces travailleuses, ces travailleurs sont régulièrement en contact dans le cadre de l'accomplissement de leur tâche?
- 4- L'exigence de la langue anglaise est-elle liée à l'exécution d'une **tâche secondaire** de la travailleuse, du travailleur?
- 5- Le degré de connaissance ou de maîtrise de la langue anglaise est-il **disproportionné** par rapport à ce qui pourrait être exigé pour l'accomplissement d'une tâche?

NOTE :

Indépendamment de l'organisme qui a rendu les décisions, ainsi que de la date à laquelle elles ont été rendues, les quelques exemples mentionnés ne visent, d'une part, qu'à illustrer des situations concrètes vécues par des travailleuses, des travailleurs, confrontés à l'exigence édictée par leur employeur de connaître la langue anglaise ou d'en posséder un niveau de connaissance spécifique et, d'autre part, à présenter les principaux arguments sur lesquels l'organisme a appuyé sa décision.

1. La connaissance de l'anglais est-elle nécessaire ou non à l'accomplissement de sa tâche?

PREMIER EXEMPLE

Le tribunal d'arbitrage a considéré que l'exigence de la connaissance de l'anglais, si elle était utile, n'était **pas nécessaire** pour exercer les tâches de préposé à la bibliothèque dans une ville résultant de la fusion de nombreuses municipalités et comptant une importante proportion de citoyens anglophones⁶.

POURQUOI?

Le tribunal d'arbitrage a estimé que, sur le plan quantitatif, il n'y avait aucune nécessité d'exiger que le détenteur du poste s'exprime aisément en anglais, compte tenu que les transactions intervenues en anglais dans les bibliothèques visées représentaient une proportion de 3 %. Il a avancé que le critère de la nécessité ne doit pas être confondu avec l'utilité, l'opportunité ou la qualité du service offert par l'employeur.

⁶ Décision rendue par le tribunal d'arbitrage, citée dans le Droit du travail express 2013, no 16,

DEUXIÈME EXEMPLE

La Commission des relations du travail a jugé que l'exigence de la connaissance de l'anglais n'était **pas justifiée** pour accéder à un emploi de machiniste dans un centre hospitalier montréalais, dont la clientèle est constituée de 50 % de francophones et de 50 % d'anglophones. Le rôle du machiniste consiste à réparer et à fabriquer des pièces métalliques et non dispenser des services de santé ou des services sociaux⁷.

POURQUOI ?

La CRT a souligné que, même si l'employeur est tenu d'offrir des services en anglais, ce ne sont pas toutes les catégories d'emploi qui sont directement touchées. Le machiniste n'est pas appelé à travailler directement auprès des bénéficiaires ni à communiquer avec eux ou avec leurs proches.

En ce qui concerne les communications que le machiniste pourrait avoir avec des fournisseurs hors Québec, ontariens ou américains, la CRT a établi qu'elles étaient si sporadiques qu'elles ne pouvaient justifier l'exigence linguistique déterminée pour l'emploi en cause, l'employeur pouvant confier cette responsabilité à un autre machiniste ou au supérieur immédiat de l'équipe des machinistes sans compromettre le bon fonctionnement du service. Le même raisonnement s'appliquait aux commandes de pièces particulières.

⁷ Décision rendue par la CRT, le 1^{er} janvier 2005 dans la cause *Richard c. Centre hospitalier de St. Mary*.

TROISIÈME EXEMPLE

L'Office a jugé que l'exigence de la connaissance de l'anglais était **justifiée** pour l'accès au poste d'animateur ou d'animatrice à temps partiel au Camp spatial Canada. Le but du camp est d'éveiller l'intérêt des jeunes pour les questions scientifiques en les familiarisant avec les sciences et les techniques de l'exploration spatiale. Il accueille des jeunes de 9 à 15 ans, de langue française ou anglaise, en particulier pour des stages de quelques jours⁸.

POURQUOI ?

L'exigence linguistique de l'employeur était bien fondée selon l'Office : plus de la moitié des visiteurs et des stagiaires qui se présentent ou qui séjournent au Cosmodôme sont de langue anglaise et, avec le nombre d'animateurs disponibles, l'employeur ne pourrait envisager une organisation des tâches basée sur les aptitudes linguistiques de chacun.

En outre, la fonction est essentiellement d'encadrement pédagogique, ce qui, souligne l'Office, suppose d'excellentes capacités de communication inhérentes à l'accomplissement des tâches, ce qui correspond tout à fait au critère de l'article 46.

QUATRIÈME EXEMPLE

La Commission des relations du travail a considéré que la connaissance de l'anglais était **essentielle** pour occuper un poste de contrôleur routier à l'emploi de la Société de l'assurance automobile du Québec⁹.

POURQUOI ?

Le travail des contrôleurs routiers s'exerce, selon la CRT, dans des situations difficiles et stressantes, elle souligne que le contrôleur doit faire face à des chauffeurs dont la majorité est unilingue anglais et qui parlent avec un accent. Il doit pouvoir les interroger efficacement pour déceler les tentatives de fraude et éviter les erreurs. Elle rappelle que la tâche d'un contrôleur routier n'est pas d'expliquer la loi et les règlements, mais de l'appliquer.

⁸ Décision rendue par l'OLF, le 10 mars 1995 dans la cause *Nancy Chénier c. Camp spatial Canada*.

⁹ Décision rendue par la CRT le 26 novembre 2004 dans la cause *Daniel Haché c. Société de l'assurance automobile du Québec*.

2. La connaissance de l'anglais doit-elle être ou non imposée à tous les travailleurs qui occupent un poste de même nature dans une entreprise, un établissement?

Lorsqu'il y a plusieurs postes de même nature dans une entreprise, un établissement, il faut toujours chercher à réduire le nombre de postes qui exigent la connaissance d'une langue autre que le français, en réaménageant s'il le faut l'organisation du travail¹⁰.

Ainsi, à titre d'exemple, dans le réseau de la santé et des services sociaux, tout en considérant la dimension linguistique du territoire desservi, un rapport de proportionnalité doit se faire entre le nombre d'usagers de langue anglaise et le nombre de travailleurs à qui on impose la connaissance de cette langue.

PREMIER EXEMPLE

L'Office a considéré que l'exigence de la connaissance de l'anglais est **justifiée** comme condition d'admissibilité, mais pour un **seul** des trois postes de commis intermédiaire à l'accueil au CLSC Saint-Michel, à Montréal¹¹.

POURQUOI?

Comme le précise l'Office, d'une part, les échanges que les commis intermédiaires ont avec les usagers sont limités, en effet, leur rôle est de répondre au téléphone, d'ouvrir un dossier en notant le nom et l'adresse de l'utilisateur, et d'orienter celui-ci vers l'intervenant le mieux en mesure de lui venir en aide. D'autre part, le nombre d'usagers qui ne peuvent s'adresser aux commis intermédiaires en français est très faible, un peu plus de 1 %, aussi l'Office a-t-il conclu que la

¹⁰ Extrait de la décision rendue par l'OLF, le 12 novembre 1999, dans la cause *Syndicat des travailleurs du CLSC Centre-Sud (FAS-CSN) c. CLSC des Faubourgs*.

¹¹ Décision rendue par l'OLF, le 9 avril 1998, dans la cause *Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2825) c. CLSC Saint-Michel*.

présence d'un seul commis intermédiaire capable de s'exprimer en langue anglaise permettait de satisfaire à la demande de services.

Le nombre de personnes à qui l'employeur impose la connaissance de la langue anglaise doit être **proportionnel** au nombre de clients, d'usagers de cette langue avec qui ces personnes sont en contact et à la fréquence de ces contacts.

DEUXIÈME EXEMPLE

Le tribunal d'arbitrage a jugé que l'Université de Montréal n'a pas démontré que l'exigence d'une « bonne connaissance de l'anglais » était nécessaire pour accomplir la tâche de technicien, technicienne aux admissions cliniques à la faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal. En conséquence, le tribunal d'arbitrage a accueilli le grief syndical et a estimé que l'employeur devait procéder à un nouvel affichage pour ce poste sans mentionner l'exigence d'une bonne connaissance de l'anglais¹².

POURQUOI?

L'employeur a argumenté que le poste de technicien représente le lien avec les clients, dont certains sont anglophones. Faisant face à une concurrence de plus en plus forte, il entendait rester compétitif en continuant d'assurer à sa clientèle anglophone un service de qualité.

Selon le tribunal d'arbitrage, il a été établi que l'exigence d'une bonne connaissance de l'anglais par au moins trois techniciennes aux admissions était nécessaire à cause de l'importance de la concurrence à l'égard des clients anglophones. Mais en ce qui a trait au poste affiché, le tribunal d'arbitrage estime que l'employeur n'a pas établi qu'il avait le droit de requérir à titre d'exigence additionnelle, la bonne connaissance de l'anglais, par rapport à celles qui figurent à la description de la fonction et a conclu à l'absence de nécessité.

¹² Décision rendue par le tribunal d'arbitrage dans la cause *Université de Montréal c. Syndicat des employées et employés de l'Université de Montréal, section locale 1233, SCFP-FTQ* (grief syndical), Droit du travail express 2012, No 4, 2012T-338, page 242.

3. L'exigence de la connaissance de l'anglais est abusive et déraisonnable.

Si la connaissance de l'anglais exigée par l'employeur est liée à une **activité secondaire** du travailleur, cette exigence doit être rejetée puisqu'elle présente un caractère abusif et déraisonnable.

PREMIER EXEMPLE

L'Office a jugé que l'exigence de la connaissance de l'anglais n'était **pas justifiée** comme condition d'admissibilité au poste de régisseur au Jardin botanique de la Ville de Montréal¹³.

POURQUOI?

L'employeur n'a pas réussi, selon l'Office, à démontrer que les communications avec la clientèle, dont 30 % seraient de langue anglaise du moins en période estivale, constituent un volet central des fonctions de régisseur. Son rôle premier étant de coordonner et de gérer le travail d'un certain nombre de personnes, qui sont en contact direct avec la clientèle non pas d'être lui-même en contact avec la clientèle, sauf de manière accessoire et occasionnelle.

DEUXIÈME EXEMPLE

Le tribunal d'arbitrage a considéré comme **abusif et déraisonnable** d'exiger qu'un receveur en chef pour le rayon des électroménagers d'un grand magasin soit bilingue¹⁴.

¹³ Décision rendue par l'OLF le 17 septembre 1999, *Raymond Carrier c. Ville de Montréal (Jardin botanique)*, pages 23 et suivantes.

¹⁴ Décision rendue par l'arbitre François Hamelin le 12 décembre 2005 dans la cause *Brault et Martineau inc. c. le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 (SCEP)*.

POURQUOI?

Le tribunal d'arbitrage a estimé qu'une connaissance minimale de l'anglais était suffisante pour accomplir le travail de receveur en chef et que le plaignant avait une connaissance minimale de cette langue. D'autant plus que l'utilisation de l'anglais n'est nécessaire qu'à l'occasion de 5 % de sa tâche comme, par exemple, prendre des rendez-vous avec les fournisseurs, une utilisation très peu importante, pour ce qui est tant de la fréquence que du contenu.

TROISIÈME EXEMPLE

L'Office de la langue française a établi que la connaissance de l'anglais n'est **pas justifiée** comme condition d'admissibilité au poste de technicien en systèmes ordinés, au Département d'informatique et de recherche opérationnelle de l'Université de Montréal¹⁵.

POURQUOI?

L'Office a jugé que cette connaissance n'était pas nécessaire. La formation de base en anglais, acquise par tous les diplômés de l'enseignement secondaire, à laquelle vient s'ajouter la familiarisation avec le vocabulaire de la spécialité pendant les études collégiales, permettait de satisfaire aux exigences linguistiques de ce poste, qui étaient essentiellement axées sur la lecture de documents techniques fournis par les manufacturiers en ce qui a trait à l'installation, au remplacement, à l'entretien ou au dépannage des équipements informatiques.

En outre, le technicien en systèmes ordinés ne communique que de façon occasionnelle et accessoire avec les fournisseurs.

¹⁵ Décision rendue par l'OLF le 9 décembre 1994 dans la cause *Syndicat des employés de l'Université de Montréal (S.C.F.P. – F.T.Q., section locale 1244) c. Université de Montréal*.

Une responsabilité **PARTAGÉE**



AGIR...

UNE RESPONSABILITÉ SYNDICALE

- * Afin de protéger les droits linguistiques des travailleuses et des travailleurs, tout en respectant ceux que la *Charte* reconnaît aux employeurs, chaque syndicat devrait dresser la **liste** de tous les postes pour lesquels l'employeur exige la connaissance d'une langue autre que le français, tout en vérifiant le bien-fondé de cette exigence linguistique. Dans des cas litigieux, le syndicat pourrait soumettre cette liste à l'OQLF afin que celui-ci détermine après analyse les postes qui nécessitent la connaissance d'une langue autre que le français. Cette liste serait **affichée** dans différents endroits du milieu de travail afin que les travailleurs puissent en **prendre connaissance** et ainsi **s'assurer du respect de leurs droits**. Cette liste devrait faire l'objet d'une **révision périodique** pour tenir compte, s'il y a lieu, des changements survenus dans l'entreprise.
- * Pour prévenir toute exigence accrue de la connaissance d'une langue autre que le français, le syndicat peut également négocier la mise sur pied d'un **comité conjoint** composé de salariés et de représentants de l'employeur afin d'évaluer le bien-fondé de créer de nouveaux postes exigeant la connaissance d'une langue autre que le français ou d'augmenter le nombre de salariés occupant ces postes.

- * Il peut aussi négocier un **plafond** quant au nombre de salariés qui doivent connaître une langue autre que le français pour occuper certains postes au sein de l'entreprise, de l'organisation.
- * Incrire à l'ordre du jour d'une assemblée générale du syndicat, au moins une fois l'an, un point touchant la langue française, afin de dresser un diagnostic de la situation en regardant notamment si l'employeur a émis de nouvelles exigences quant à la connaissance de l'anglais ou d'une autre langue.
- * Faire circuler parmi les membres les outils que la centrale met à leur disposition relativement au développement, ou à l'implantation, d'une terminologie française dans leur milieu de travail.

RÉAGIR...

UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE ET SYNDICALE

- * Chaque travailleuse, chaque travailleur a la responsabilité de **dénoncer** toute exigence déraisonnable, abusive, non justifiée d'un employeur quant à la connaissance d'une langue autre que le français et, avec l'aide de son syndicat, et le cas échéant de la centrale, de s'opposer à une telle exigence par l'**ACTION SYNDICALE**, en soumettant un grief à l'arbitrage. Il est important de rappeler que c'est l'employeur qui doit démontrer à l'arbitre que l'accomplissement de la tâche impartie à la travailleuse ou au travailleur nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.

Quant à la centrale, il est de sa responsabilité :

- * de **sensibiliser** ses syndicats affiliés aux droits que leur confère la *Charte de la langue française*, plus particulièrement celui de ne pas être obligé de connaître une seconde langue, lorsque rien ne le justifie, pour décrocher ou conserver un emploi.
- * en conséquence, de les **outiller** adéquatement. À cet effet, la CSD a, entre autres, développé un outil d'évaluation afin de déterminer la nécessité de l'anglais ou de toute autre langue autre que le français.
- * de **guider**, par l'entremise de ses conseillers syndicaux ainsi que de son service d'aide et de référence, ses syndicats affiliés et leurs membres tout au long des démarches qu'ils entreprendront pour faire reconnaître et respecter leurs droits linguistiques.

TOUS...

syndicats, travailleurs, centrale, nous DEVONS donc :

- * Vaincre l'indifférence en faisant renaître chez chaque membre du syndicat un sentiment d'appartenance au français.
- * Ce sentiment s'est émoussé au fil des années ainsi que le réflexe de revendiquer le droit de travailler en français. Une certaine résignation, si ce n'est de l'apathie, paraît s'être installée vis-à-vis le français, langue de travail.
- * Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet état de fait. Faute de capacité réelle de contraindre les employeurs, de changer le cours des choses? Influence du discours mondialiste? Nécessité de s'adapter aux nouvelles technologies? Présence accrue de l'anglais découlant de l'informatisation sans cesse grandissante de plusieurs secteurs de l'économie? Primauté des préoccupations économiques aux dépens du social, du culturel?
- * **(Re)devenir vigilant**
Si l'exigence d'un certain niveau de connaissance de l'anglais n'est pas toujours clairement exprimée, elle n'en est pas moins réelle. Même si cette exigence découle de l'environnement même de travail, du contexte particulier dans lequel évoluent certains secteurs économiques, cette situation ne doit pas conduire les syndicats, les travailleurs à adopter une attitude de défaitisme, ni à faire preuve de laxisme.

**Les
TRAVAILLEURS
doivent se
réappropriier
COLLECTIVEMENT
l'ESPRIT DE
LA *CHARTRE*
DE LA LANGUE
*FRANÇAISE***

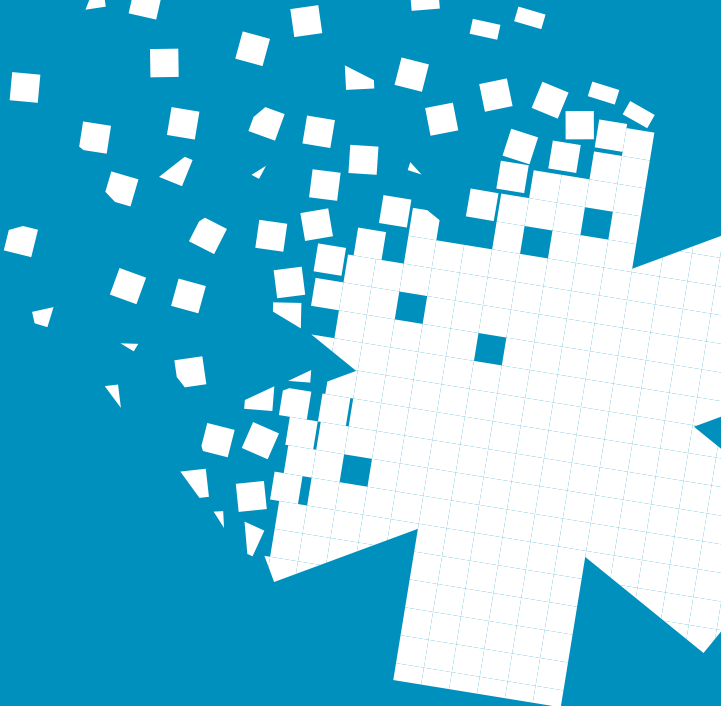
ainsi que son
objectif premier
de permettre à chaque
travailleur d'exercer ses
activités en français



En BREF

L'exigence de la connaissance ou d'un degré de connaissance de la langue anglaise n'est pas justifiée si :

- ▶ L'employeur ne réussit pas à prouver que la connaissance ou le degré de connaissance de l'anglais qu'il exige est **RAISONNABLEMENT NÉCESSAIRE** à l'accomplissement de la tâche impartie à la travailleuse, au travailleur;
- ▶ Le nombre de personnes à qui on impose la connaissance ou un degré de connaissance de la langue anglaise n'est pas **PROPORTIONNEL** au nombre d'utilisateurs de cette langue;
- ▶ L'exigence de la langue anglaise est liée à une **TÂCHE SECONDAIRE** de la travailleuse, du travailleur;
- ▶ Le degré de connaissance ou la maîtrise de la langue anglaise est **DISPROPORTIONNÉ** par rapport à ce qui pourrait être exigé pour l'accomplissement d'une tâche.



Annexe

**Questionnaire d'évaluation sur la nécessité
de la connaissance d'une langue autre que
le français**

IDENTIFICATION

Date
Nom, prénom du salarié
Coordonnées de l'employeur
Coordonnées du siège social
Secteur d'activité
Nom du poste
Langue demandée
Nouvelle exigence. Raison(s) invoquée(s)
<hr/>
<hr/>
Nom et coordonnées du syndicat
<hr/>
<hr/>
<hr/>

Degré de CONNAISSANCE de l'anglais demandé

Degré de connaissance exigé

Elémentaire (à l'occasion)	<input type="checkbox"/> Oral	<input type="checkbox"/> Écrit
Bon usage	<input type="checkbox"/> Oral	<input type="checkbox"/> Écrit
Maîtrise	<input type="checkbox"/> Oral	<input type="checkbox"/> Écrit

Tâches à accomplir

Pourcentage des communications effectuées en anglais avec les dirigeants

Oral _____ % Écrit _____ %

Pourcentage des communications effectuées en anglais avec le siège social

Oral _____ % Écrit _____ %

Pourcentage de la clientèle anglophone avec laquelle vous devez communiquer

Oral _____ % Écrit _____ %

Pourcentage des fournisseurs anglophones avec lesquels vous devez communiquer

Oral _____ % Écrit _____ %

Degré de CONNAISSANCE de l'anglais demandé (suite)

Dans l'accomplissement de vos tâches principales, à quelle fréquence devez-vous utiliser l'anglais ?

Quotidienne _____ heures

Hebdomadaire _____ heures

Mensuelle _____ heures

Annuelle _____ heures

Quel est le pourcentage de l'utilisation de l'anglais par rapport à l'ensemble de vos tâches principales ?

Oral _____ %

Écrit _____ %

**L'employeur pourrait-il recourir à d'autres moyens pour éliminer ou réduire l'exigence de l'anglais au poste que vous occupez ?
Si oui, lesquels ?**

Combien de personnes occupent le même poste que le vôtre ?

Doivent-ils répondre aux mêmes exigences linguistiques que vous ?

Oui

Non

Si oui, pourquoi ?

Si non, pourquoi ?

A large rectangular box with a thin blue border, containing 25 horizontal black lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the box.

A large rectangular box with a thin blue border, containing 25 horizontal black lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the box, leaving a small margin on the right side.

La reproduction des textes n'est pas permise
à moins d'entente avec :

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Service des communications

9405, Sherbrooke Est, bureau 2000

Montréal (Québec) H1L 6P3

Téléphone : 514 899-1070

Télécopieur : 514 899-5113

Responsable : Serge Tremblay

Coordination et rédaction : Jacqueline de Bruycker

Graphisme : Alegria Design

Impression : Quadriscan

DÉPÔT LÉGAL

ISBN 978-2-921682-05-3

Bibliothèque nationale du Québec, 2015

Bibliothèque et Archives du Canada, 2015

Le genre masculin est utilisé sans discrimination,
dans le seul but d'alléger le texte.

La production de ce guide a été rendue possible grâce au
Programme de soutien à la francisation pour les centrales
syndicales de l'Office québécois de la langue française.

