

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

89-00500

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'UNIVERSITE DE MONTREAL  
SECTION LOCALE 1244 (S.C.F.P.)

syndicat

-et-

L'UNIVERSITE DE MONTREAL

employeur

---

Procureur du syndicat

M. Claude Héту

Procureur de l'employeur

Me Pierre Daviault

Audition: 6 décembre 1988  
13 décembre 1988

Tribunal: Jean-Guy Clément  
Arbitre unique

Date : 20 janvier 1989

89  
JUN 23 14:13

D E C I S I O N     A R B I T R A L E

Par un grief daté du 13 mars 1986, le syndicat conteste l'affichage E-86-02-02 de février 1986, en ce qu'il comporte une exigence de "connaissance d'usage de l'anglais", réclame l'annulation dudit affichage et le réaffichage du poste, sans cette exigence. Il s'agit d'un poste de commis (affaires académiques) classe VI, au département des Sciences économiques de la Faculté des Arts et Sciences.

Les articles pertinents de la "Charte de la langue française" (L.R.Q., c. C-11) se lisent:

" 46. Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant."

" 47. Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 15 à 20 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre son grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 17 du Code du travail s'applique à l'arbitrage de ce grief."

" 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."

Les articles pertinents de la convention collective se lisent:

- 6.11 "Poste: désigne, dans un secteur donné, l'ensemble des tâches assignées à un salarié, compte tenu de sa description de fonctions."
- 9.01 "Dans les cas de promotion et mutation, le poste est accordé au candidat de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux qualifications requises dudit poste."
- 9.02 "Aux fins de la clause 9.01, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur."
- 9.12 "Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; il reçoit à son retour, le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste."

- 9.15 "1- L'Employeur peut faire usage de tests à l'occasion d'un changement de poste comportant des exigences différentes.
- 2- L'Employeur prévient deux (2) jours à l'avance, le salarié appelé à subir un test en lui indiquant la nature du test à subir.
- 3- A moins d'entente contraire, les tests sont subis au Service du personnel.
- 4- Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat désignera un (1) salarié du groupe bureau pour subir à titre expérimental les tests utilisés actuellement par l'Employeur pour les salariés du groupe bureau. Par la suite, advenant une modification des tests actuels, le Syndicat désignera un salarié du groupe bureau pour subir à titre expérimental les tests ainsi modifiés.
- 5- Le Syndicat peut formuler un grief s'il juge déraisonnable la nature du test utilisé."

L'effet combiné de la convention collective et de la "Charte de la langue française" impose à l'employeur le fardeau de preuve de démontrer que son exigence (ou autrement appelée qualification requise) d'une "connaissance d'usage de l'anglais" soit nécessaire pour l'accomplissement de la tâche.

M. Marcel Boyer, directeur du département des Sciences économiques, a témoigné à l'effet qu'il y a, à ce département, environ 30 professeurs, le directeur et un secrétaire administratif au niveau cadre et au niveau du personnel syndiqué, deux commis aux affaires académiques, un téléphoniste et, à l'époque, deux sténo-secretaires (présentement, il y en a trois). Un commis aux

affaires académiques s'occupe des étudiants du premier cycle et l'autre s'occupe des étudiants aux études supérieures. La description sommaire des tâches du commis aux affaires académiques se lit:

S-5 "Sous direction du supérieur immédiat, effectue les tâches relatives à l'accomplissement du processus de l'administration académique au niveau des dossiers étudiants; prépare et compte divers formulaires académiques; effectue des recherches aux dossiers et fournit les informations aux étudiants; dresse et tient à jour diverses listes; rédige et transcrit la correspondance d'ordre courant; effectue diverses réservations de salles d'appareils et autres tâches connexes."

Il y avait, en 1985, environ 150 étudiants aux études supérieures; il y en a maintenant environ 100, soit en scolarité soit en rédaction. De ces étudiants, environ 20% sont d'origine autre que francophone, leur langue d'expression étant essentiellement l'anglais. La langue des cours, des assemblées et des communications est le français. Par ailleurs, la langue des documents scientifiques est essentiellement l'anglais, 90% à 95% de la littérature étudiée est anglaise et environ 80% de la littérature écrite par les professeurs du département est en anglais. Présentement, sur 16 étudiants en rédaction de thèse doctorale, au moins quatre ont eu la permission de rédiger et de soumettre leur thèse en anglais. Quoique dans une proportion plus faible, cela se retrouve également au niveau de la maîtrise.

Entre autres, le commis aux affaires académiques a à recevoir les demandes d'information et d'inscription et à y répondre. Au niveau des études supérieures, environ 30% des demandes écrites d'informations sont en anglais. Le commis doit donc savoir lire l'anglais pour répondre à ces demandes et envoyer les informations pertinentes. La documentation à envoyer est, néanmoins, en français. Il y a également des demandes d'informations téléphoniques, telles demandes se faisant en anglais pour environ 50 occasions par année. Enfin, et surtout, le commis aux affaires académiques doit fournir beaucoup d'informations, tant sur les programmes que sur les règlements, aux étudiants. Comme le volume d'étudiants d'expression anglaise est assez élevé au niveau des études supérieures, le commis aux affaires académiques doit, surtout au début de l'année, alors que de tels étudiants ne maîtrisent pas tous le français, donner beaucoup d'informations en anglais, pour être sûr que l'étudiant a bien compris, même si la politique du département est de répondre en français aux demandes d'informations.

Outre le commis aux affaires académiques attitré aux études supérieures, il est requis, du secrétaire du directeur et des sténo-dactylos, une connaissance de l'anglais, telle exigence de connaissance de l'anglais n'étant pas demandée à l'autre commis aux affaires académiques attitré aux étudiants du premier cycle, puisqu'il y a moins d'étudiants anglophones. Selon le directeur du

département, il ne serait pas souhaitable ou possible de transférer à d'autres employés les demandes d'informations devant être données en anglais puisque, d'une part, le commis aux affaires académiques est choisi sur la base de sa compétence, de telle sorte, qu'il maîtrise beaucoup d'informations, ce que d'autres employés ne possèdent pas nécessairement, et d'autre part, que la charge de travail au département, pour tous les employés, est trop élevée.

En contre-interrogatoire, le témoin a confirmé que le commis aux affaires académiques n'a rien à voir avec la rédaction des thèses ni avec les écrits des professeurs et que le problème de l'anglais se pose de façon manifeste lors de l'arrivée des étudiants non francophones à l'Université, aux études supérieures, et ce dans les premiers temps de l'année académique. Le témoin reconnaît que les étudiants doivent passer un test de français, exigé de l'Université, mais qu'il n'est pas nécessaire pour eux de les réussir pour être acceptés au département.

M. Normand Dandonneau, directeur adjoint aux service du Personnel, a témoigné à l'effet que lorsqu'un département demande l'affichage d'un poste avec exigence de la connaissance de l'anglais, il y a vérification, par le service du Personnel, auprès du département, si cette exigence est nécessaire et dans l'affirmative, quel degré de connaissance est nécessaire, puisque l'Université

considère trois niveaux de connaissance. D'une part, une connaissance d'usage, qui serait le niveau de base minimal avec connaissances rudimentaires, d'autre part, une bonne connaissance et enfin, une très bonne connaissance. Les tests d'anglais sont exigés des candidats pour mesurer leur connaissance de l'anglais.

Mme Lucienne Major, la titulaire actuelle du poste dont l'affichage, en 1986, est contesté, a témoigné à l'effet que l'ensemble des tâches qu'elle a à effectuer sont en français. Cependant, comme elle reçoit de 30% à 35% des demandes en anglais, elle doit être capable de lire en anglais pour savoir quelles sont les informations demandées. Elle doit également être capable de comprendre et de parler l'anglais lorsqu'il y a des demandes d'informations téléphoniques et enfin, elle se sert de l'anglais, surtout au début d'une année scolaire, afin d'encadrer correctement les nouveaux étudiants, surtout ceux qui viennent de l'extérieur. Bien que l'encadrement se fasse en français, normalement, il y a des fois où elle doit utiliser l'anglais pour être sûre d'être bien comprise.

Mme Micheline Cohen, commis aux affaires académiques depuis 14 ans, au département de Linguistique, témoignait à l'effet qu'à son département, où il y a de 30% à 50%, selon les années, d'étudiants étrangers, elle n'a pas à utiliser l'anglais, bien qu'elle doive fournir



l'encadrement aux étudiants étrangers, puisque tout se fait en français à son département. Le témoin admet que les tests d'admission en français, à l'Université, doivent être réussis pour qu'un candidat soit admis à entreprendre ses études.

Mme Suzanne Bertrand, membre du comité de griefs, a témoigné à l'effet qu'elle avait fait enquête auprès du prédécesseur dans le poste et cette personne a confirmé qu'il y avait un pourcentage minimum de temps où elle devait parler anglais, tel que le tout fut décrit et qu'il y avait également d'autres titulaires, sur d'autres postes, dans le département, qui avaient une connaissance de l'anglais, telles la téléphoniste et les sténo-secrétaires.

En contre-preuve, M. Normand Dandonneau a été rappelé à témoigner sur les règlements pédagogiques de la Faculté des Arts et des Sciences et la Faculté des études supérieures, où l'on voit, qu'au premier cycle, la plupart des facultés se prévalent de l'exigence des tests de français pour l'admission des candidats, sauf certaines facultés où il n'y a pas de tels tests, et qu'au niveau de la Faculté des études supérieures, c'est chaque département qui décide s'il y a exigence de passer un test et si la réussite à ce test constitue une condition d'admission.

La preuve a également démontré qu'à l'Université, il y a eu plusieurs affichages de

postes de commis aux affaires académiques où il n'y avait aucune exigence de l'anglais, qu'il y a eu d'autres affichages comportant l'exigence de l'anglais, que certains de ces affichages ont été contestés sur cette base et que d'autres ne l'ont pas été.

Le procureur de la partie patronale soumet que l'exigence de la connaissance de l'anglais correspond à la description des tâches, celle-ci démontrant qu'il est nécessaire, pour accomplir l'ensemble des tâches, d'avoir une connaissance, à tout le moins d'usage, de l'anglais. Au département d'Etudes économiques, au deuxième cycle, aucun étudiant n'est refusé s'il coule ses tests de français et donc, le département doit lui donner un service complet. Selon le procureur, une partie significative des tâches doit être exécutée en anglais, de telle sorte qu'il devient nécessaire, pour son titulaire, d'avoir une connaissance de l'anglais. Le procureur soumet qu'il faut regarder l'ensemble de la tâche et ici, une partie des fonctions exigeant d'être exécutées en anglais, il faut alors comprendre que l'ensemble de la tâche exige cette connaissance de l'anglais, sinon, nous serions face à un poste diminué, qui ne correspondrait pas du tout aux tâches dévolues à un commis aux affaires académiques. Selon le procureur, extraire des fonctions, la partie des tâches exigeant l'utilisation de l'anglais, serait dénaturer non seulement la convention collective, mais également la Charte de la langue française.

Le poste n'ayant pas été créé pour éviter la Charte, mais se situant, en ce qui concerne la connaissance de l'anglais, dans l'historique de ce poste et du département, le tribunal d'arbitrage ne devrait pas intervenir. Une approche de relations de travail empêcherait alors l'arbitre d'intervenir et s'il le faisait, il ne pourrait ordonner le réaffectage du même poste sans l'exigence en question, puisque ce serait à l'employeur, compte tenu qu'une partie des tâches serait alors enlevée de ce poste, de réétudier la question et de recréer un nouveau poste.

Le procureur de la partie syndicale soumet que l'article 46 de la Charte de la langue française parle de nécessité, ce qui exclut toute référence aux notions de normal ou souhaitable. Même si la connaissance de l'anglais peut être souhaitable et normale, elle n'est pas, pour ces seuls motifs, nécessaire. Le procureur reconnaît que l'anglais est utilisé, au début de l'année scolaire, dans quelques situations précises et limitées, mais que cela ne crée pas la nécessité. Le seul problème se situe au niveau des étudiants admis sans avoir réussi le test de français, mais il faut comprendre que de tels étudiants s'inscrivent alors à leurs risques et périls et qu'ils doivent maîtriser, le plus vite possible, le français, pour réussir le cours. Cette double constatation, en ce qui concerne les étudiants, démontre, sans l'ombre d'un doute, que la connaissance de l'anglais n'est pas nécessaire pour

le commis aux affaires académiques attitré au deuxième cycle, surtout que le service à être assuré à la clientèle doit être assuré en français.

Le procureur ajoute que la connaissance d'usage qui est demandée ne peut être autre chose que la connaissance de l'anglais acquise à la fin des études secondaires, ce qui fait que cette exigence n'en est pas une en soi et ne devrait donc pas figurer comme exigence.

Le procureur de la partie patronale a soumis les décisions arbitrales suivantes:

- une décision arbitrale rendue le 11 juillet 1980 par l'arbitre Roland Tremblay dans un litige opposant l'Université de Montréal et le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244;
- une décision arbitrale du 5 mars 1985, de l'arbitre Jean-Guy Clément, dans un litige opposant SICO Inc. et le Syndicat des employés de SICO Inc.;
- une décision arbitrale rendue le 31 août 1978, par un tribunal d'arbitrage présidé par Fernand Morin, dans un litige opposant l'Université McGill et L'Union des employés de service, local 298;

- une décision arbitrale rendue le 1er décembre 1982, par l'arbitre André Sylvestre, dans un litige opposant "NORDAIR LTD. et CANADIAN AIR LINE FLIGHT ATTENDANTS ASSOCIATION".

Quant au procureur de la partie syndicale, il a soumis les décisions arbitrales suivantes:

- une décision arbitrale rendue le 19 janvier 1987, de l'arbitre Jean-Roch Boivin, dans un litige opposant l'Université de Montréal et le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244;
- une décision arbitrale du 12 août 1980, par l'arbitre François G. Fortier, dans un litige opposant l'Université de Montréal et le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244;
- une décision rendue le 16 avril 1981, par l'Office de langue française, dans un litige opposant l'Université de Montréal et le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244;
- une décision rendue le 21 mars 1980 par l'Office de la langue française, dans un litige mettant en cause le ministère du Loisir de la Chasse et de la Pêche du Gouvernement du Québec.

Eu égard au fardeau de preuve imposé par l'employeur et principalement, compte tenu de l'article 46 de la Charte de la langue française, il apparaît au soussigné, que les trois niveaux de connaissance de l'anglais fixés par l'Université, quoique pouvant répondre adéquatement aux qualifications, au sens de la convention collective, ne peuvent aucunement entrer en ligne de compte en ce qui concerne l'exigence de la connaissance de la langue officielle. Le fait que l'employeur exige, dans le présent affichage, une simple connaissance d'usage de l'anglais, soit son niveau de connaissance le moins élevé, ne change rien au fait que l'Université a le fardeau de preuve de démontrer, selon les règles de la prépondérance, que l'accomplissement de la tâche de commis aux affaires académiques, attitré aux études supérieures, au département des Sciences économiques de la Faculté des Arts et Sciences, nécessite la connaissance de la langue anglaise et ce, peu importe le niveau de connaissance exigé par l'Université.

L'analyse de la jurisprudence déposée nous permet de dire que le fardeau de preuve imposé à l'employeur va au-delà du simple fait de démontrer que la langue anglaise est utilisée, mais qu'il faut une prépondérance de preuve à l'effet que la langue anglaise, dans le présent cas, est nécessaire pour l'accomplissement de la tâche de commis aux affaires académiques, attitré au deuxième cycle, au département des Sciences

économiques de la Faculté des Arts et Sciences. Il est indéniable que la preuve a démontré qu'il est utile, pour la personne détenant le poste faisant l'objet de la présente contestation, d'avoir la connaissance de la langue anglaise.

Utilité n'étant pas nécessité, le poste affiché commande-t-il quand même, au-delà de l'utilité, la nécessité d'une connaissance de la langue anglaise? Malgré la preuve à l'effet que la connaissance de la langue anglaise soit nécessaire pour exécuter une partie, quoique infime dans le temps et les occasions, des tâches de la titulaire du poste faisant l'objet du présent litige, aucun élément de preuve ne nous permet d'affirmer que, contrairement à cette preuve, la connaissance de la langue anglaise ne serait pas, à cause de l'organisation du travail entre les employés, réellement nécessaire.

Lorsqu'un tribunal d'arbitrage doit déterminer si l'usage d'une langue, autre que la langue officielle, est nécessaire pour l'accomplissement de la tâche et que la preuve démontre que ce n'est que pour une partie de l'ensemble de la tâche, que la connaissance d'une autre langue est nécessaire, la tâche d'un tribunal d'arbitrage n'est pas de quantifier la proportion du temps où une autre langue est utilisée par rapport à l'utilisation de la langue officielle, mais plutôt, est de déterminer si, pour l'accomplissement de la tâche, nécessairement dans

son ensemble, l'usage de cette autre langue, même limité dans le temps et les occasions, est nécessaire pour justement accomplir, de façon efficace et normale, les tâches dévolues à cette fonction.

Il ne fait aucun doute, dans le présent litige, que l'Université s'est déchargée de son fardeau de preuve de démontrer que l'utilisation de la langue anglaise était nécessaire pour l'accomplissement de l'ensemble des tâches du commis aux affaires académiques attitré au deuxième cycle, au département des Sciences économiques de la Faculté des Arts et Sciences.

Qu'en est-il, cependant, de l'argument à l'effet que l'employeur pourrait assigner la partie des tâches où le commis aux affaires académiques doit utiliser l'anglais, à d'autres employés qui, eux, doivent déjà utiliser l'anglais?

C'est là l'approche utilisée par l'Office de la langue française. Le présent tribunal d'arbitrage est loin d'être convaincu que l'Office de la langue française ait compétence ou ait, à tout le moins, bien interprété l'article 46 de la Charte, pour décider que malgré la preuve d'une nécessité d'employer la langue anglaise (la décision de l'Office de la langue française du 16 avril 1981, entre les mêmes parties est éloquent à ce sujet) l'employeur doit quand même faillir dans sa démonstration, s'il ne démontre pas



qu'il lui est impossible de réorganiser son travail, entre les autres employés, pour éviter cette exigence. Le tribunal d'arbitrage réfère les parties à l'article de Me Raynald Mercille intitulé "La Langue du travail: analyse de la jurisprudence relative à l'application des articles 41 à 50 de la Charte de la langue française", publié dans la Revue du Barreau, janvier-février 1985 - Tome 45, no 1, à la page 33.

Au-delà, et malgré ce point d'interrogation, la preuve n'a pas démontré — et ce serait là, selon l'avis du tribunal d'arbitrage, s'il acceptait la position de l'Office, ce qu'il ne fait pas, le fardeau de la partie syndicale — qu'il serait possible, de façon économique, pratique et logique et efficace, de confier à d'autres employés ayant déjà l'exigence d'une connaissance de la langue anglaise, les tâches nécessitant la connaissance de l'anglais confiées au commis aux affaires académiques.

Le tribunal d'arbitrage est tout à fait d'accord avec la prétention de la partie syndicale à l'effet que le fardeau de l'employeur va au-delà de démontrer la simple utilité ou normalité de l'utilisation de la langue anglaise, mais il n'en reste pas moins, dans le présent litige, que l'employeur s'est déchargé de son fardeau de preuve de démontrer qu'il est nécessaire, pour l'accomplissement de la tâche, d'avoir une connaissance de la langue anglaise.


Comme le soulignait le tribunal d'arbitrage, le degré de connaissance exigé (un des trois niveaux déterminés par l'Université) ne rentre pas en ligne de compte dans l'analyse de la nécessité d'utiliser une autre langue que la langue officielle. Il se peut, cependant, que le niveau exigé de connaissance ne puisse être une qualification requise aux fins de la convention collective. Le tribunal d'arbitrage comprend que tel n'est pas l'objet de la présente contestation.

Egalement, le tribunal mentionne que si la partie syndicale estime que les tests exigés pour les candidats, afin de s'assurer qu'ils aient la connaissance d'usage de l'anglais est déraisonnable et ne devrait pas s'appliquer, compte tenu, entre autres, qu'un candidat qui a terminé et réussi ses études secondaires a un tel degré de connaissance d'usage, c'est par le biais d'un grief contestant le test, tel que prévu à l'article 9.15, cinquième paragraphe, de la convention collective, que cela doit être fait. Tel n'est pas l'objet du présent grief.

Pour tous ces motifs, le tribunal d'arbitrage estime que l'employeur a démontré que la connaissance de la langue anglaise était nécessaire pour l'accomplissement de la tâche de commis aux affaires académiques, de classe VI, attitré au deuxième cycle, au département des Sciences

économiques de la Faculté des Arts et Sciences et,  
en conséquence, le grief est rejeté.

MONTREAL, ce 20 janvier 1989

  
Jean-Guy Clément, arbitre