

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2013-8696

Date : Le 12 septembre 2013

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher**

---

**Association du personnel de soutien du Collège Vanier (CSQ)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**Collège Vanier**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : M. Joe Della Sala

Grief(s) : n° du greffe 2015-0000045-1310  
n° du syndicat 5617

Convention collective : 2010-2015

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Article 100 C.tr.)

---

2015-0000045-1310

PAGE : 2

[1] Le 2 avril 2013, la soussignée a été nommée par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation pour entendre et disposer du présent grief par lequel le syndicat prétend que l'employeur a contrevenu à la convention collective et à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup> (ci-après désigné la «*Charte*») en n'accordant pas au plaignant le poste de «Audio Visual Support Services Technician» (affichage S-0661). Le refus étant basé sur une connaissance insuffisante de la langue française, le Syndicat allègue que la décision patronale est discriminatoire et que l'employeur devait dès lors procéder à un accommodement raisonnable. Les extraits pertinents dudit grief se lisent comme suit:

«Brief account of the Grievance:

Vanier College has violated the collective agreement by not awarding the position of Audio Visual Support Services Technician, posting no. S-0661, to Joe Della Sala. The Union is contesting the condition of "Excellent French and English oral and writer communication skills" required by the College on this posting. The Union is also contesting the test administered by the College.

Claim :

Consequently, this grievance requests that the arbitrator :

1. Rule that the requirement of excellent French written communication skills contravenes the collective agreement ;
2. Order the College to respect the collective agreement and award the position of Audio Visual Support Services Technician to Joe Della Sala ;
3. Establish the amount of compensation to be paid to Mr. Della Sala and rule all sums owed by the College include the interest foreseen in the Labour Code ;
4. Render all other rulings required to safeguard the rights of the parties.»

[2] Les parties ont convenu que la procédure de grief a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du présent grief et qu'elle a juridiction pour trancher les questions qui lui sont soumises.

[3] Le salarié ayant obtenu le poste, M. Justin Deguire, était présent à l'audience et a pu faire valoir son point de vue.

---

<sup>1</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, c C-12.

2015-0000045-1310

PAGE : 3

[4] L'employeur a accepté d'assumer le fardeau de la présentation et il a fait entendre Mme Danielle Villemaire, coordonnatrice des ressources humaines ainsi que M. Justin Deguire. De son côté, le syndicat a fait témoigné le plaignant, M. Joe Della Sala.

## **LES FAITS**

[5] Le poste en litige était un poste de niveau professionnel. Il était occupé par le frère du plaignant. Conformément aux dispositions de la convention collective, le poste fut affiché en septembre 2010 lorsqu'il est devenu vacant de façon temporaire. C'est un employé occasionnel, M. Deguire, qui l'a obtenu. Le titre de l'affichage était «Remplacement full-time Audio Visual Services Professionnal».

[6] Il est à noter que lors de cet affichage, l'exigence linguistique était le bilinguisme. Cette exigence ne semble pas avoir été contestée à l'époque. Mme Villemaire ne peut préciser si cette exigence avait fait l'objet d'un test.

[7] Le poste est par la suite devenu vacant en permanence.

[8] Mme Villemaire explique que dans une telle situation, une révision des tâches et responsabilités est effectuée. Dans le présent cas, cet exercice a été fait en collaboration avec la gestionnaire responsable, Mme Yamamoto. Après examen, il a été déterminé que ce poste était surclassé. Par conséquent, le poste vacant a été aboli et il fut remplacé par un poste de niveau technicien.

[9] La description du poste et les exigences ont donc été révisées dont notamment les exigences linguistiques. Ces exigences sont déterminées selon le travail à effectuer et la clientèle à desservir.

[10] Ainsi, Mme Villemaire explique avoir analysé la description de différents programmes de niveau collégial à l'aide du guide du SRAM ainsi qu'à l'aide du site info-route afin d'identifier le programme de scolarité se rapprochant le plus possible des différentes tâches que le technicien devait accomplir dans le cadre de son travail. Elle a ainsi considéré que la technique d'intégration multimédia était celle qui correspondait

2015-0000045-1310

PAGE : 4

le mieux avec le poste. Considérant que ce programme n'était pas offert dans beaucoup d'établissements et qu'il n'était d'ailleurs pas offert dans le secteur anglophone, il fut décidé de considérer comme valable un diplôme d'études collégiales de deux ans et une attestation en «Audio-recording Technology», programme dispensé au Collège Vanier. Le but était d'élargir le bassin de postulants potentiels.

[11] Mme Villemaire explique que les exigences linguistiques sont établies en tenant compte des contacts que le titulaire du poste est susceptible d'avoir dans le cadre de ses fonctions. Les exigences peuvent donc varier d'un poste à un autre. Dans certains cas, l'employeur n'exigera qu'une bonne connaissance du français parlé alors que d'autres postes vont nécessiter une excellente connaissance du français parlé et écrit selon que les fonctions requièrent des communications écrites ou non.

[12] Le niveau de la connaissance de la langue varie aussi selon l'importance de l'utilisation de cette langue dans le cadre du travail. Par exemple, l'employeur exige d'excellentes connaissances du français et de l'anglais parlés et écrits dans le cadre du poste de «aquatics recreational activities technician» car le Collège offre un programme d'activités aquatiques et de cours pour les enfants. De plus, il arrive que la piscine soit louée à des clients externes et que le titulaire du poste doive être en contact avec ces derniers lesquels sont souvent francophones.. L'exigence linguistique en question n'a pas été contestée par le syndicat.

[13] Un autre exemple d'exigence linguistique différente est celui du poste d'appariteur. Ce dernier travaille en collaboration avec le détenteur du poste Audio Visual Support Services Technician. L'exigence linguistique du poste d'appariteur est uniquement celle de la bonne connaissance du français et de l'anglais parlés. Mme Villemaire témoigne que la raison en est que cette personne ne communique pas par écrit avec des clients dans le cadre de son travail. Il n'est donc pas nécessaire d'imposer une exigence particulière en ce qui a trait au français écrit. Ce poste a été affiché en octobre 2010 et a été obtenu par M. Scott. L'affichage ne fut pas contesté.

[14] Lors de son contre-interrogatoire, Mme Villemaire mentionne que le commis à la réception des marchandises doit être en mesure de communiquer avec les livreurs

2015-0000045-1310

PAGE : 5

souvent francophones et il peut être appelé à compléter des bons de commandes en français, c'est pourquoi il est requis d'avoir d'excellentes connaissances du français parlé et écrit.

[15] Dans le présent cas, une partie du travail du technicien consiste à louer l'auditorium et l'amphithéâtre ainsi que des équipements audiovisuels du collège à une clientèle externe. Ces salles peuvent être louées afin d'y présenter des spectacles ou autres activités (pièces de théâtre, Grands explorateurs, cérémonie de remises de diplômes, réunions en matière immobilière tel que, par exemple, des réunions de condo, etc.), par des compagnies théâtrales, des musiciens, des organismes sans but lucratif, des écoles, etc. La Ville de Montréal y a même parfois loué des salles pour y présenter des activités culturelles. Pendant la saison estivale, l'auditorium est loué à un camp de jour.

[16] Les responsables des organisations externes sont souvent francophones. De telles locations à l'externe génèrent des revenus servant à acheter des équipements. Ils revêtent donc une importance certaine pour le Collège. Le Collège tente d'ailleurs de développer cette ressource. Le CÉGEP St-Laurent situé tout près offre également des salles en location et constitue un compétiteur important, tout comme l'école Bréboeuf.

[17] M. Deguire estime que les deux-tiers des clients externes potentiels sont francophones et que les locations effectivement confirmées se répartissent également (50-50) entre des clients francophones et anglophones. Il constate également que depuis son entrée en fonction, le nombre de clients francophones a augmenté, de même que le nombre de réservations.

[18] À sa demande, un devis technique a été préparé afin de le faire parvenir à la ville de Montréal. Ce document décrit l'ensemble des équipements présents sur place. Il comporte également un plan de salle. Ce devis peut être utilisé avec d'autres clients potentiels.

2015-0000045-1310

PAGE : 6

[19] Les clients potentiels peuvent le contacter par téléphone ou, depuis tout récemment, en utilisant un formulaire de réservation en ligne que l'on retrouve sur le site Internet du Collège.

[20] Par ailleurs, le technicien est aussi appelé à transiger avec divers fournisseurs d'équipements techniques ou scéniques dont plusieurs sont francophones notamment pour demander des soumissions.

[21] Le titulaire du poste doit donc être en mesure de communiquer avec ces personnes en français et ce, tant oralement que par écrit. La preuve démontre que les échanges par courriels sont monnaie courante et que ceux-ci peuvent porter sur divers aspects techniques (éclairage, son, projecteur, dimensions des espaces etc.), la disponibilité des salles, des demandes spéciales, etc. Des échanges sont parfois nécessaires après l'activité lorsque le client n'a pas respecté les termes du contrat (par exemple pour obtenir le paiement d'extras lorsque le spectacle se termine plus tard que prévu et que du temps supplémentaire a dû être payé aux employés du collège). Le technicien doit aussi être en mesure de rédiger des devis techniques et des contrats en français. M. Deguire dépose en liasse près de 80 courriels rédigés en français entre 2010 et 2012. Il explique qu'il n'a pas gardé l'ensemble de ses courriels car il ignorait qu'il devrait un jour les produire. Toutefois, il estime que ceux-ci sont assez représentatifs de son travail.

[22] C'est le technicien qui tape sa propre correspondance. Il ne bénéficie pas des services d'une secrétaire. Son ordinateur ne comporte pas de logiciel de dictionnaires, ni Antidote. Il n'existe pas non plus de modèles de réponses ou de gabarits adaptables. Le technicien doit répondre aux diverses questions qui lui sont posées.

[23] Le titulaire du poste est également appelé à traiter avec la clientèle interne du Collège. Bien que le collège soit anglophone, il emploie des personnes francophones dont notamment un professeur de musique qui parle presque exclusivement le français. Il peut aussi être appelé à avoir des contacts avec les professeurs de français notamment dans le cadre des activités de la semaine de la francophonie. Certains employés de soutien avec lesquels il doit travailler sont pratiquement unilingues

2015-0000045-1310

PAGE : 7

francophones. Il en est de même avec les techniciens de scène, les gardiens de sécurité, etc. Même si les techniciens de scène sont embauchés par Mme Yamamoto, c'est le titulaire du poste qui les informe de leurs horaires.

[24] Selon Mme Villemaire, seul le titulaire du poste en litige traite avec ces divers intervenants. Il n'est pas possible de demander à Mme Yamamoto de s'occuper des clients externes ou des contacts avec les francophones car cette dernière supervise plusieurs services et s'occupe de la réalisation des travaux d'entretien effectués pendant la saison estivale. C'est également elle qui détermine les objectifs et les plans de développement de l'établissement. Elle peut remplacer le titulaire du poste mais pas sur une base régulière.

[25] M. Deguire explique qu'il prend généralement ses vacances l'été qui est la période la moins occupée pour les locations. En effet, les locaux sont alors occupés par le camp de jour ce qui fait que peu d'évènements d'autres natures peuvent s'y dérouler. C'est Mme Yamamoto qui le remplace lorsqu'il n'est pas disponible. M. Scott peut certes répondre à quelques questions mais il n'a pas le pouvoir de signer des contrats et il ne s'occupe pas des réservations.

[26] Le titulaire du poste est donc appelé à parler et à écrire en français dans le cadre de son travail et ce, sur une base fréquente. Mme Villemaire explique que, par conséquent, il fut décidé d'exiger une excellente connaissance du français et de l'anglais écrits et parlés. Cette exigence devait être évaluée à l'aide d'un test.

[27] Le poste tel qu'affiché est le suivant:

**"Job Opening**

<b>Position title:</b>	<b>AUDIO VISUAL SUPPORT SERVICES TECHNICIAN</b>
<b>Type:</b>	Regular Full-Time Position
<b>Department:</b>	Facilities
<b>Under the authority of:</b>	Facilities Manager, currently Arlene Yamamoto
<b>Function:</b>	Responsible for the coordination of the work and delivery of services related to audio-visual and media technology

**Principal Responsibilities:**

**Participate in the coordination and the delivery of audio-visual and media technology services to the College.**

Install and maintain equipment and technology in all College facilities.

Collaborate with College departments and programs to ensure that technology equipment meets educational needs

Collaborate with College Computer HelpDesk staff to ensure the performance of computer equipment and network services in areas with audio-visual installations.

Monitor users' audio-visual needs. Propose and install solutions based on these needs. Oversee the rental and installation of specialized equipment when required.

Facilitate the use of audio-visual, educational, and videoconferencing technology for inside and outside users.

Organize the recycling of equipment according to the Vanier College Sustainability Policy.

**Assist in the planning of accessibility to audio-visual services in the College**

Monitor and maximize the effectiveness of the overall deployment of equipment related to audio-visual and media resources

Advise and assist users on the proper use of the equipment, software and physical facilities.

Coordinate repairs and maintenance services for audio-visual equipment and printers in College facilities.

Provide technical assistance to faculty, staff and students in use of audio-visual and media equipments and facilities.

Monitor and evaluate current developments in this area and make recommendations for anticipated future requirements.

Oversee the upkeep of the inventory and ensure information and technical documentation on services and procedures are updated and accessible to the College Community.

**Assist with the rental of Audio-Visual facilities and services to outside users.**

Inform potential customers of rental terms and conditions in accordance with College policies.

Schedule use of facilities based on College priorities.

Arrange for the collection of entrance and rentals fees.

Recommend for hire and schedule casual employees needed for events in A-V facilities.

Liaise with Security and other College departments **to ensure proper maintenance of facilities.**

**Assignment may vary in accordance with needs of Audio-Visual and Media Services Clients.**

**Other related tasks which fall within the scope of the classification of this position may be assigned.**



2015-0000045-1310

PAGE : 9

**Schedule: Monday to Friday 7:30 AM to 3:30 PM (7 HRS/DAY, 35 HRS/WK)**

**Qualifications:**

- Three-year DEC in Multimedia Integration, or a two-year DEC plus an Audio-Recording Attestation, or a diploma or an attestation of studies which is recognized as equivalent by the competent authority.

**Competencies related to specific position:**

- Knowledge of Audio-Visual and Media Technology, including multi-media, sound, lightning and management of stage equipment; telecommunications protocols; and planning for purchase, configuration, installation and maintenance
- Ability to work in collaboration with other technical staff to troubleshoot and solve audio-visual and media related problems.
- Ability to plan and coordinate activities with other College departments, such as the Service Department, LITC, and Security.
- Ability to coordinate the use of College facilities for a variety of users, including outside rentals.
- Excellent French and English oral and written communication skills **(to be tested)**

**Salary range & Classifications:** Technician en audio-visual - \$16.54/hr - \$24.60/hr

(...)"

[28] Seize personnes ont posé leur candidature. Seulement deux d'entre elles furent reçues en entrevue soit le plaignant, M. Della Sala ainsi que M. Deguire.

[29] M. Della Sala était un salarié permanent du collège. M. Deguire occupait temporairement le poste vacant avant son abolition. Antérieurement, il était un employé occasionnel. Il disposait donc d'une ancienneté de moins de deux ans à titre de professionnel et celle-ci est retombée à zéro au moment de sa nomination à titre de technicien.

[30] M. Della Sala possédait un diplôme d'études collégiales en électronique alors que M. Deguire possédait un DEC général ainsi qu'une attestation en «audio-recording» décernée par le collège Vanier.

[31] Bien que M. Della Sala ne possédait pas de diplôme dans le domaine de scolarité recherché, l'employeur voulait vérifier s'il était néanmoins capable de

2015-0000045-1310

PAGE : 10

rencontrer les exigences de la tâche. En effet, ce dernier était à l'emploi du Collège depuis longtemps et était permanent. Mme Villemaire explique qu'elle voulait lui donner la chance de se faire valoir.

[32] Les candidats ont donc été rencontrés en entrevue. À cette occasion, des questions de base ont été posées en français. Par la suite, ils ont subi le test de français écrit.

[33] Le test de français a consisté à demander aux deux candidats de confirmer par écrit la location de l'auditorium. Les consignes étaient les suivantes:

**"INSTRUCTIONS:**

Please write a letter , in French, confirming the rental of the auditorium.

Rental: Gardenview School

Event: Graduation

Date: June 20, 2012

Time: 6:00 pm to 11:00 pm

Contact person: you

Rules to be followed: no food

Bring equipment in through the garage entrance

Other info: gowns will be available in the cloakroom"

[34] C'est Mme Villemaire qui a procédé à la correction des tests. Elle a considéré que le test du plaignant équivalait à moins que du français écrit élémentaire. Par contre, elle a jugé que le test de M. Deguire était, lui, excellent même s'il comptait quelques fautes. Selon elle, ce texte aurait pu être envoyé contrairement à celui de M. Della Sala. Le texte rédigé par le plaignant est le suivant:

"cher gardenview

Voici le confirmation de la date que vous avez demande june 20,2012 à 6:00pm de 11:00 pm. C'est reserve pour vous pour cet date. SVP appelle moi ou envoyé un courire pour confirme cet date. Il y a n'a pas de nourriture dans la sal. Tu pu deliver l'equipment a la porte de garage en arrier de la auditorium. Ca va etre plus facilement pour vous et pour moi de descendre l'equipment merci. Les vêtements va etre dans la chamber de vetments."

2015-0000045-1310

PAGE : 11

(sic)

[35] Celui de M. Deguire se lit comme suit:

"À qui de droit,

Je vous écrit pour confirmer la réservation de l'auditorium du CÉGEP Vanier pour la cérémonie de graduation de l'école Gardenview qui se tiendra le 20 juin. 2012. Tel que convenu, la location de la salle débutera à 18 heures et se terminera à 23 heures.

Je tiens aussi à vous informer que toute nourriture est interdite à l'intérieur de l'auditorium. De plus, je vous demande d'amener tout l'équipement nécessaire pour la cérémonie par l'entrée du garage qui se situe à l'arrière de l'auditorium. Finalement, les toges pour la cérémonie se trouveront dans le vestiaire de l'auditorium.

Si vous avez des questions, ou besoin de plus d'informationx s'il-vous-plaît, n'hésitez pas de communiquer avec moi soit au téléphone ou par courriel. Mes coordonnées sont au bas de la page.

Merci et bonne journée."

(sic)

[36] Mme Villemaire souligne qu'il est important de bien communiquer avec les clients car il y va de l'image du Collège. Selon elle, il n'est pas possible de rédiger un texte de la nature de celui préparé par le plaignant et occuper la fonction de locateur de salle. Un tel texte ne peut même pas être diffusé à l'interne. Mme Villemaire estime que le test consistait à rédiger un texte de base alors que le travail requiert de rédiger des textes beaucoup plus complexes.

[37] M. Deguire témoigne être à l'aise dans les deux langues puisque la majeure partie de ses études a été faite en français alors qu'il parlait en anglais à la maison avec sa mère qui est d'origine américaine.

[38] Mme Villemaire mentionne lors de son contre-interrogatoire que la candidature du plaignant fut principalement refusée en raison des résultats de son test de français mais également parce qu'il ne possédait pas les qualifications de base au niveau de sa formation académique. L'analyse de l'ensemble de la candidature du plaignant démontrait qu'il ne possédait pas les qualifications essentielles pour obtenir le poste.

[39] Bien que cette dernière convienne qu'il puisse être décevant de voir sa candidature rejetée sur la base des qualifications après avoir passé l'entrevue, elle

2015-0000045-1310

PAGE : 12

estime qu'il aurait été encore plus décevant de ne pas le recevoir en entrevue. Elle mentionne que ce dernier avait été très déçu de ne pas avoir été considéré lors d'un affichage précédent. Pour cette raison, il fut décidé de lui donner une chance et de le considérer lors du présent affichage.

[40] L'article 5-2.09 de la convention collective prévoit la priorité que doit respecter le Collège pour combler un poste après un affichage. Selon Mme Villemaire, le plaignant ne répondait pas aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03 et il ne répondait pas non plus aux exigences normales de la tâche puisqu'il ne maîtrisait pas le français. En conséquence, M. Deguire se trouvait avoir priorité malgré qu'il ait été un employé remplaçant et qu'il n'était pas régulier. L'employeur admet qu'il ne remet pas en cause les compétences techniques du plaignant. La raison pour laquelle il ne rencontre pas les critères de la priorité 8 de 5.2-09 est son manque de maîtrise du français.

[41] M. Della Sala a occupé le poste de technicien audio visuel au Collège pendant près de 20 ans. Il travaillait sur le quart de soir soit de 18h00 à 22h30. Il travaillait également à titre d'aide technicien lorsqu'il y avait des spectacles les soirs de fin de semaine. Il a par la suite occupé diverses fonctions de préposé au stationnement, manoeuvre, appareteur, commis à la réception des marchandises. Il occupait ce dernier poste au moment du présent affichage.

[42] Dans le cadre de ce dernier emploi, il doit vérifier les bons de commandes ainsi que le matériel reçu (qualité et quantité), il peut demander des soumissions de la part des fournisseurs et il traite également avec les chauffeurs de camion qui livrent le matériel. Environ 50% des ces personnes sont francophones et il leur parle dans leur langue.

[43] M. Della Sala explique qu'après avoir passé l'entrevue et les tests, il a été avisé quelques semaines plus tard comme quoi il n'avait pas obtenu le poste. On lui a expliqué que la raison de cette décision était que son test de français écrit n'était pas bon.

## **ARGUMENTATION**

### *Plaidoirie du Syndicat*

[44] Le syndicat soumet que le plaignant occupait au moment de l'affichage un poste de commis à la réception. Ce poste comporte la même exigence linguistique que celui du poste en litige, soit une excellente connaissance du français parlé et écrit. Il a d'ailleurs témoigné qu'il avait des échanges en français avec environ 50% des chauffeurs de camion et des soumissionnaires. Or, l'employeur n'a présenté aucune preuve comme quoi le plaignant ne répondait pas aux exigences de ce poste.

[45] Selon le syndicat, la jurisprudence de la Cour suprême est à l'effet que les dispositions de la *Charte* se trouvent à être intégrées dans la convention collective. Il estime que le plaignant a fait l'objet d'une exclusion basée sur un droit fondamental protégé, à savoir, la langue et qu'on l'a privé du droit d'obtenir un meilleur emploi, plus rémunérateur. Par conséquent, il estime avoir démontré *prima facie* que le plaignant a été victime de discrimination au sens de l'article 10 de la *Charte*.

[46] Il soumet qu'il appartenait alors à l'employeur de faire la preuve que la norme exigeant une excellente connaissance du français écrit constituait une exigence professionnelle justifiée, le tout selon les critères établis par la Cour suprême dans l'affaire *Meiorin*<sup>2</sup>. Selon lui, ce dernier n'a pas rencontré ce fardeau. En effet, il estime que l'employeur n'a pas fait la preuve que d'accommoder le plaignant constituait pour lui une contrainte excessive. Pour ce faire, l'employeur devait démontrer plus que le fait de subir des inconvénients. Dans l'affaire du *Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*<sup>3</sup>, il appert que l'arbitre Denis Nadeau était même prêt à considérer la possibilité de fournir un traducteur à titre d'accommodement raisonnable afin de pallier à l'unilinguisme de la plaignante.

---

<sup>2</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3.

<sup>3</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1459 et Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*, D.T.E. 2012T-9.

2015-0000045-1310

PAGE : 14

[47] Or, en l'espèce, il estime que l'employeur n'a jamais tenté d'accommoder ou de composer avec le plaignant compte tenu de sa faiblesse en français écrit.

[48] Le syndicat plaide que l'employeur n'a pas fait la preuve de l'amplitude des demandes traitées en français par le «Audio Visual Support Services Technician». Considérant le peu de courriels rédigés en français par M. Deguire qui ont été déposés en preuve, le syndicat se demande si l'employeur n'aurait pas pu offrir de l'aide à ce dernier. Selon lui, cela n'aurait pas constitué une contrainte excessive. En effet, l'ensemble de la correspondance est récurrente et est de même genre. Les mêmes questions reviennent fréquemment. Les interlocuteurs sont souvent les mêmes. De plus, le salarié dispose d'un devis technique. Il a été démontré que la supérieure immédiate du technicien parle le français. Le syndicat se demande donc ce qui empêchait l'employeur d'accommoder le plaignant via la supérieure immédiate. Il estime que d'autres mesures auraient pu être considérées comme donner des cours de français au plaignant ou encore de faire relire les textes du plaignant par une secrétaire ou encore acheter un logiciel de français, tel Antidote.

[49] Il estime également que l'employeur a violé la convention collective en ne respectant pas l'ancienneté du plaignant lors de l'octroi du poste.

[50] Selon lui, la politique de l'employeur est exorbitante en regard du poste affiché. En conséquence, il demande de faire droit au grief.

#### *Plaidoirie de l'Employeur*

[51] L'employeur soumet que les exigences décrites au plan de classification des emplois constituent des exigences minimales et qu'il lui est donc possible de déterminer des exigences supplémentaires nécessaires à l'exercice d'un emploi, et ce, en vertu de ses droits de direction. Il souligne que le syndicat n'a aucunement remis en cause la nature des tâches à faire. Or, il estime avoir démontré dans le cas du poste en litige l'importance de la communication française parlée et écrite que ce soit avec les usagers externes, les fournisseurs ou même avec certains employés du Collège.

[52] L'employeur rappelle que lorsque le poste était de niveau professionnel, l'exigence linguistique était celle du bilinguisme ce qui constitue une exigence supérieure à l'exigence actuelle. L'exigence actuelle a été déterminée à la suite d'une analyse spécifique des tâches du poste à pourvoir et il ne s'agit pas d'un moyen détourné pour écarter la candidature du plaignant. Le test de français exigé était directement en lien avec la nature du travail de technicien.

[53] Il soumet que pour offrir un service de location de salle crédible, il faut nécessairement être en mesure de servir la clientèle francophone en français, et ce, non seulement oralement mais aussi par écrit. D'ailleurs, il rappelle que la *Charte de la langue française*<sup>4</sup> prévoit que le consommateur a le droit d'être servi en français et le Collège doit s'y conformer. Le technicien doit également être en mesure de négocier des contrats en français avec les fournisseurs ce qui n'est pas le cas du poste présentement occupé par le plaignant.

[54] Selon lui, la prétention syndicale comme quoi il y a peu d'échanges écrits n'est pas fondée. Au contraire, il précise que les échanges de courriels déposés en preuve ne sont pas exhaustifs. Ils ne font qu'illustrer la variété des échanges et témoignent du fait qu'il ne s'agit pas de copier-coller. Les messages sont spécifiques et individualisés.

[55] Dans le cadre de ces échanges, le technicien représente l'établissement, il signe sous le nom du Collège. En conséquence, l'employeur est en droit de s'attendre à ce que la personne qui signe en son nom écrive correctement.

[56] Le délai de réponse doit aussi être rapide. Selon l'employeur, le client qui n'obtient pas une réponse satisfaisante, dans sa langue, dans un délai raisonnable ira voir ailleurs.

[57] L'employeur estime que l'exigence du français constitue en l'espèce une exigence professionnelle justifiée. Cette norme, même si elle est discriminatoire, est nécessaire pour accomplir le travail. Cette norme a été adoptée de bonne foi comme pour tous les postes qui exigent un contact avec une clientèle francophone.

---

<sup>4</sup> *Charte de la langue française*, L.R.Q., c C-11.

2015-0000045-1310

PAGE : 16

[58] Selon l'employeur, c'est le technicien qui est responsable de la location de salle et non sa supérieure. Cette dernière a d'autres tâches à faire et n'a pas nécessairement les connaissances techniques pour répondre aux demandes des clients potentiels. Elle n'a pas le temps de réviser l'ensemble des textes pouvant être rédigés par le technicien. Lui demander de revoir tous ces textes constituerait une demande excessive. Ce n'est pas non plus la responsabilité de M. Scott. Par ailleurs, un logiciel informatique ne peut pallier à un problème de structure d'un texte. De telles mesures ne peuvent pas être considérées à titre d'accommodements raisonnables.

[59] Selon l'employeur, considérant que l'exigence était fondée et que le plaignant avait des lacunes graves en français sans qu'aucune mesure ne puisse y pallier, il y a lieu de rejeter le grief.

#### *Réplique du Syndicat*

[60] L'employeur soutient que l'employeur confond la notion de contrainte excessive avec la notion d'exigence normale de la tâche. Selon lui, l'employeur n'a aucunement évalué les options afin de déterminer s'il était possible d'accommoder le plaignant. C'était pourtant le fardeau que lui impose la Cour suprême.

#### *Arguments de M. Deguire*

[61] M. Deguire souligne qu'il était en mesure d'effectuer la totalité du travail de technicien incluant la rédaction des courriels en français. Selon lui, la connaissance du français écrit est essentielle à son travail. Il allègue qu'il n'a pas besoin de correcteur ou de logiciel afin de lui permettre de rédiger des textes dans un français adéquat. Il explique n'avoir malheureusement pas conservé l'ensemble des courriels qu'il a pu échanger avec des personnes francophones car il ignorait que cela serait utilisé ultérieurement en cour. Il assure qu'il existe beaucoup d'autres échanges écrits en français avec de telles personnes. Il demande donc le rejet du grief.



## DÉCISION ET MOTIFS

[62] Il s'agit donc de déterminer si l'employeur a agi de façon discriminatoire en n'octroyant pas le poste en litige au plaignant et s'il a ainsi contrevenu à la *Charte* et à la convention collective. En d'autres termes, il faudra statuer si le rejet de la candidature du plaignant constitue une distinction fondée sur un motif de discrimination prohibé soit, en l'espèce, sur la langue. Dans l'affirmative, il faudra déterminer si l'employeur a fait la démonstration qu'il a satisfait au test élaboré dans l'affaire *Meiorin*<sup>5</sup>.

[63] Si j'en viens à la conclusion que l'employeur n'a pas contrevenu à la *Charte*, il faudra statuer sur la validité de l'exigence retenue par ce dernier lors de l'affichage du poste en litige soit un excellent français parlé et écrit. Finalement, il faudra décider si l'employeur a contrevenu aux dispositions de la convention collective en octroyant le poste à M. Deguire plutôt qu'à M. Della Sala.

### *La discrimination alléguée*

[64] Contrairement à la prétention de la partie syndicale, j'estime qu'il faut examiner la présente affaire sous l'angle de la hiérarchie des sources de droit et non sous l'angle de la théorie de l'incorporation implicite de la *Charte* au sein de la convention collective, et ce, suite à la décision *Syndicat de la fonction publique du Québec*<sup>6</sup>. Il va de soi que les dispositions de la *Charte* sont d'ordre public et qu'elles ont préséance sur celles de la convention collective en raison de leur caractère quasi-constitutionnel. Ainsi, si une disposition de la convention collective comporte un effet discriminatoire pour un des motifs énoncés dans la *Charte*, une telle disposition sera réputée non écrite et l'arbitre devra alors procéder à son analyse en tenant compte de cette modification. Les dispositions pertinentes de la *Charte* sont les suivantes:

DROIT À L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES  
DROITS ET LIBERTÉS

Discrimination interdite.

---

<sup>5</sup> Précitée note 2.

<sup>6</sup> *Syndicat de la fonction publique c. Québec (procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61.

10. 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.

Motif de discrimination.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Clause interdite.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

Nullité.

Une telle clause est sans effet.

Non-discrimination dans l'embauche.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Distinction fondée sur aptitudes non discriminatoire.

20. Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

[65] Cela étant dit, même si le texte de la convention collective ne prévoit pas de façon spécifique l'intégration de la Charte en son sein, il n'en reste pas moins que les parties ont conclu un engagement de n'exercer aucune discrimination à l'endroit d'une personne salariée pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît ladite convention ou la Loi. Cet article est de la même essence que l'article 10 de la *Charte*. L'article 2-6.00 de la convention collective se lit comme suit:

**«Article 2-6.00 - Non-discrimination**

**2-6.01**

Le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives conviennent de n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination, à l'endroit de toute personne salariée pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

**2-6.02**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par le Collège, le Syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de :

- sa race;
- sa couleur;
- son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi;
- son sexe;
- son orientation sexuelle;
- son état civil;
- sa grossesse;
- sa religion;
- ses convictions politiques;
- sa langue;
- son origine ethnique ou nationale;
- sa condition sociale;
- son handicap ou l'utilisation de quelque moyen pour pallier ce handicap.»

(Soulignés ajoutés)

[66] Que l'on analyse l'affaire sous l'angle de la *Charte* ou de la convention collective, il est clair que l'employeur ne peut pas procéder à une distinction sur la base de la langue d'un salarié à moins que cette distinction ait été rendue nécessaire par les aptitudes ou qualités requises par l'emploi..

[67] Selon la jurisprudence, le fardeau de la preuve en matière de discrimination alléguée appartient initialement au demandeur. Ce dernier doit dès lors prouver par

une preuve prima facie qu'il a subi un préjudice en lien avec un des motifs de discrimination prohibés.<sup>7</sup>

[68] Ce n'est qu'une fois cette étape franchie que le fardeau de la preuve est déplacé sur les épaules de l'employeur. Ce dernier peut alors choisir de démontrer que la distinction qui, en apparence, est liée à une caractéristique protégée, est en réalité fondée sur des motifs légitimes et qu'il n'y a en somme pas d'élément discriminatoire à la base de sa décision. Il faut en effet rappeler que la preuve du demandeur en est une qui n'est que prima facie. Il est donc possible de repousser celle-ci par une preuve prépondérante contraire. L'affaire de l'*École de technologie supérieure*<sup>8</sup> est un bon exemple d'une telle situation. Dans cette affaire, la demanderesse estimait que sa candidature avait été rejetée en raison de son âge. La preuve avait démontré que l'employeur avait noté sur la demande d'emploi de la plaignante la mention de «senior». À l'audience, il a expliqué que cette mention n'avait rien à voir avec l'âge de la demanderesse mais était plutôt liée à ses années d'expérience. Ainsi, le tribunal a considéré que la preuve prima facie de discrimination avait été renversée et, en l'absence d'une preuve comme quoi les explications fournies par l'École constituaient un prétexte visant à masquer la véritable raison du rejet de la candidature étaient discriminatoires, il a rejeté la plainte.

[69] Le défendeur peut également admettre que sa norme de sélection était en tout ou en partie discriminatoire auquel cas, il doit alors démontrer qu'il a satisfait au test élaboré dans l'affaire *Meiorin* précitée. Dans ce cas, il devra démontrer que la mesure qui lui est reprochée est justifiée parce que fondée sur des aptitudes ou des qualités requises par l'emploi, qu'elle constitue une exigence professionnelle justifiée et qu'il lui était impossible de composer, sans contrainte excessive, avec le demandeur. S'il fait cette démonstration, la norme retenue sera alors présumée non discriminatoire.

---

<sup>7</sup> Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Montréal (Ville); Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Boisbriand (Ville), [2000] 1 R.C.S. 665.

<sup>8</sup> *Commission des droits de la personne c. École de technologie supérieure*, D.T.E. 2010T-355

2015-0000045-1310

PAGE : 21

[70] En l'espèce, j'estime que le plaignant a bel et bien démontré qu'il a fait l'objet d'une exclusion en ce qu'il n'a pas obtenu le poste qu'il convoitait. Ce poste comportant une rémunération supérieure, il a aussi fait la démonstration qu'il a été lésé par la décision de l'employeur. Cependant, j'estime qu'il n'a pas démontré que cette exclusion était en lien avec un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte. Je m'explique.

[71] La notion de discrimination a été définie comme suit dans l'arrêt *Andrews*<sup>9</sup>:

"Il existe plusieurs autres énoncés où l'on a tenté de définir succinctement le terme "discrimination". Ils sont généralement conformes aux descriptions mentionnées auparavant. J'affirmerais alors que la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société. Les distinctions fondées sur des caractéristiques personnelles attribuées à un seul individu en raison de son association avec un groupe sont presque toujours taxées de discriminatoires, alors que celles fondées sur les mérites et capacités d'un individu le sont rarement."

(Soulignés ajoutés)

[72] Dans l'affaire *Ville de Montréal*<sup>10</sup>, le juge l'Heureux-Dubé mentionne que dans le domaine de l'emploi, le but des lois en matière de droit de la personne est de mettre fin à une exclusion arbitraire basée sur des idées préconçues à l'égard de caractéristiques personnelles qui, tout en tenant compte du devoir d'accommodement, n'affectent aucunement la capacité de faire le travail et elle cite un passage du rapport Abella au sein duquel la discrimination en milieu de travail est ainsi décrite:

«L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans barrières arbitraires. La discrimination fait qu'un obstacle arbitraire vient souvent s'interposer entre la compétence d'une personne et sa possibilité d'en faire la preuve. Si quiconque désire se réaliser a véritablement la possibilité d'accéder à l'emploi qui l'intéresse, on atteint alors une certaine égalité, c'est-à-dire le droit à l'égalité sans aucune discrimination.

<sup>9</sup> *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 RCS 143

<sup>10</sup> Précitée note 7.

Dans ce contexte, la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. L'intéressé n'est pas limité par ses capacités, mais par des barrières artificielles qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel.»

(Soulignés ajoutés)

[73] L'auteur Christian Brunelle écrivait, quant à lui, ce qui suit à ce sujet<sup>11</sup>:

«Ainsi, toute allégation de discrimination requiert une analyse comparative pour déterminer si le traitement réservé au demandeur est, en fait, différent de celui accordé aux «autres personnes par rapport auxquelles il peut à juste titre prétendre à l'égalité», «dans le contexte socio-économique où la question est soulevée».

Trois formes de discrimination sont prohibées par les Chartes canadienne et québécoise : la discrimination directe, la discrimination indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable et la discrimination systémique.

Il y aura discrimination directe si une personne adopte une conduite, une pratique ou une règle qui établit, à première vue, une distinction pour un motif prohibé par les Chartes (exemples : une politique d'embauchage qui exclut ouvertement les noirs (race), les musulmans (religion), les femmes enceintes (sexe ou grossesse), les homosexuels (orientation sexuelle), etc.).

En revanche, la discrimination sera réputée indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable si une personne adopte une conduite, une pratique ou une règle qui est neutre à première vue et s'applique également à tous, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un individu ou un groupe d'individus en ce qu'elle leur impose des contraintes non imposées aux autres. Ainsi, des exigences comme le port obligatoire d'un casque de sécurité, l'obligation d'être disponible au travail ou de respecter un horaire de travail déterminé pourront entrer en conflit avec la religion de certaines personnes ou l'état de grossesse des femmes enceintes.

(...)

Enfin, l'on parlera plutôt de discrimination systémique si les attitudes, coutumes, méthodes, pratiques, politiques et règles organisationnelles finissent par provoquer un phénomène de rejet – érigé en système – de certaines personnes qui présentent des caractéristiques personnelles communes et liées à l'un des motifs de discrimination prohibés par les Chartes, tels la race, le sexe, le handicap, etc.»

(références omises)

---

<sup>11</sup> Brunelle, Christian. «*Les droits et libertés dans le contexte civil*», dans École du Barreau du Québec. Droit public et administratif. Volume 7 (2012-2013) Cowansville, Les éditions Yvon Blais, p.60 et 61.

2015-0000045-1310

PAGE : 23

[74] L'objet des articles 10, 16 et 20 de la *Charte* dans le domaine de l'emploi n'est pas de conférer plus de droits à une personne qui ne possède pas les qualités requises pour obtenir un emploi mais vise plutôt à bannir toute exclusion arbitraire, discriminatoire, basée sur des idées préconçues à l'égard des caractéristiques personnelles qui n'affectent en rien la capacité d'effectuer le travail.

[75] Avec respect, je ne suis pas d'accord avec l'opinion de certains de mes confrères comme quoi l'exigence d'une connaissance linguistique, telle un excellent français écrit, constitue en soi une norme discriminatoire<sup>12</sup>. En effet, une personne anglophone peut très bien posséder cette qualité, tout comme une personne allophone. Par ailleurs, une personne francophone peut ne pas posséder un excellent français écrit et n'obtiendra pas le poste. Elle ne possédera pas les exigences linguistiques demandées. L'exigence n'a donc rien de discriminatoire.

[76] L'exigence de connaître une langue constitue à mes yeux la même chose que de détenir un diplôme particulier ou encore une connaissance spécifique. Il s'agit d'un attribut qui se rattache à la compétence d'une personne et non une caractéristique personnelle comme le fait d'être anglophone ou francophone. C'est pourtant cette caractéristique d'être francophone ou anglophone qui doit être à la base du geste reproché pour que l'on puisse conclure à discrimination.

[77] J'estime que le traitement accordé au plaignant n'est pas différent de celui qui est réservé aux autres personnes anglophones, allophones ou francophones désireuses d'obtenir le poste en litige. Pour ce faire, le postulant, peu importe sa langue maternelle ou sa langue parlée, doit posséder un excellent français.

[78] Pour être discriminatoire, il faudrait retrouver une exclusion basée sur le simple fait que le plaignant est anglophone ou encore une preuve comme quoi on aurait rejeté sa candidature en dépit du fait qu'il possédait l'exigence réclamée, et ce, parce qu'il

---

<sup>12</sup> V. notamment *Syndicat des infirmières et infirmiers de la Vallée des Forts (F.I.I.Q.) et Centre local de services communautaires-Centre d'hébergement et de soins de longue durée Vallée des Forts, D.T.E. 2003T-907* et *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1459 et Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue, D.T.E. 2012T-9*.

était anglophone. Cette situation serait révélatrice d'une situation de discrimination directe.

[79] Or, le choix du titulaire du poste en litige ne reposait pas sur le fait qu'un candidat appartenait à une communauté linguistique particulière mais plutôt sur son mérite, ses connaissances et ses capacités à remplir les exigences de la tâche, ce qui sont des éléments non discriminatoires. Il n'y a pas un iota de preuve que la politique d'embauche de l'employeur avait pour effet d'empêcher une personne anglophone de postuler sur ce poste. Je note, par ailleurs, que l'affichage du poste ne comporte aucune spécification quant à la langue maternelle ou parlée des candidats. Toute personne avait l'occasion de se porter candidate quelque soit son origine ethnique ou sa langue maternelle ou sa langue parlée. L'affichage ne restreint pas l'obtention du poste à une catégorie précise de personnes. Ainsi, on ne dit pas que seule une personne francophone peut être nommée dans le poste. D'autre part, un anglophone ayant une excellente connaissance du français pouvait définitivement obtenir le poste. La preuve de l'existence d'une discrimination directe n'a donc pas été faite.

[80] Le syndicat aurait aussi pu tenter de démontrer que le plaignant avait été victime de discrimination indirecte. Dans ce cas, il devait démontrer que l'exigence linguistique choisie par l'employeur avait pour effet d'empêcher les personnes anglophones ou allophones d'obtenir le poste. Par exemple, il aurait pu alléguer que le test de français écrit était d'une telle difficulté qu'aucune personne de langue maternelle autre que le français ne pouvait le réussir ou encore que l'exigence d'un excellent français écrit était un objectif impossible à atteindre pour un anglophone ou un allophone. Rien de tel n'a été prouvé en l'espèce. Nous ne sommes pas du tout dans une situation s'apparentant à l'affaire *Meiorin*<sup>13</sup> où une femme n'ayant pas pu satisfaire à la norme aérobique retenue par l'employeur avait été congédiée. Cette dernière mesure a été jugée discriminatoire car la preuve avait démontré que les femmes possèdent une capacité aérobique moindre que les hommes. Par conséquent, la norme aérobique retenue par l'employeur, bien qu'en apparence neutre, avait un effet préjudiciable pour les femmes.

---

<sup>13</sup> Précitée note 2..



Comme nous le verrons ultérieurement, le test de français écrit requis ne constituait pas une norme qu'une personne anglophone était incapable de rencontrer.

[81] Finalement, le syndicat n'a jamais allégué et encore moins fait la preuve d'une discrimination systémique. Dans un tel cas, il aurait fallu démontrer une discrimination fondée sur la langue résultant de l'application des politiques de dotation existant depuis longue date chez l'employeur dont l'effet tendait à démontrer une sous-évaluation des anglophones ou qui présentait un effet préjudiciable sur ces personnes lors des comblements de poste dont notamment le poste en litige.

[82] En conséquence, je n'estime pas que le plaignant se soit déchargé de son fardeau de démontrer que son exclusion résultait de sa langue. Par conséquent, je conclus ne pas être en présence d'une décision ayant un effet discriminatoire. Cette dernière ne contrevient aucunement aux dispositions de la *Charte*, ni à l'article 2-6.00 de la convention collective. Le simple fait de ne pas retenir la candidature d'une personne parce qu'elle ne possède pas une qualité requise, ici une excellente connaissance du français écrit ne constitue pas une exclusion sur la base de sa langue mais sur sa méconnaissance d'une exigence linguistique ce qui est loin d'être la même chose.

#### *La validité de l'exigence en litige et du test de français*

[83] Cela étant dit, le grief conteste l'exigence d'une excellente connaissance du français retenue par l'employeur pour l'octroi du poste. De plus, bien que le grief ne contienne aucune conclusion portant spécifiquement sur le test de français ayant été imposé, il ressort que cet élément était aussi contesté dans la partie de la description du grief. Ces questions doivent donc être tranchées.

[84] En vertu des dispositions du plan de classification du personnel de soutien des collègues d'enseignement général et professionnel, édition 2007 (version alors applicable) ainsi qu'en vertu des dispositions de la convention collective, l'employeur était en droit d'adopter une exigence particulière, propre au poste en litige, à la condition que celle-ci soit pertinente et en relation avec celui-ci.

[85] En effet, les parties ont prévu que les qualifications déterminées dans le plan de classification sont des exigences minimales. Il y est également précisé qu'il revient à l'employeur d'indiquer les aptitudes nécessaires à l'exercice d'un emploi «en tenant compte du contenu du poste à combler et de la situation de ces postes dans le collège»<sup>14</sup>. Par ailleurs, la clause 5-2.03 de la convention collective précise ce qui suit:

«5-2.03

Lorsqu'il procède par affichage, le Collège choisit parmi les personnes candidates celle qui :

- a) possède les qualifications requises pour la classe d'emploi au plan de classification,
- et
- b) répond aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Le Collège ne peut exiger un nombre d'années de scolarité ou d'expérience supérieur à celui prévu au plan de classification.

La personne candidate ou le Syndicat peut contester les conditions exigées par le Collège autres que les qualifications requises à la classe d'emploi dans le plan de classification; il appartient alors au Collège de démontrer que ces conditions sont pertinentes et en relation avec le poste concerné.

Cependant, la personne salariée qui ne possède pas la scolarité requise en regard du poste concerné pourra présenter sa candidature si elle satisfait aux dispositions suivantes, et ce, à l'exception de toutes les classes d'emploi de technicienne ou technicien prévues au plan de classification :

- a) posséder les années d'expérience pertinente nécessaires pour combler le manque de scolarité à raison de deux (2) années d'expérience par année de scolarité;
- b) posséder les années d'expérience pertinente requises pour le poste.»

[86] Sauf en ce qui a trait aux qualifications requises de scolarité ou d'expérience, cet article consacre donc le droit de l'employeur à établir des conditions autres que celles requises à la classe d'emploi dans le plan de classification. Celles-ci doivent cependant être pertinentes et en relation avec le poste concerné.

[87] Avec égard, j'estime que la condition ici requise, soit posséder un excellent français parlé et écrit, répondait à ces critères.

---

<sup>14</sup> V. la section 3 dudit plan tel qu'il existait.

2015-0000045-1310

PAGE : 27

[88] Il a en effet été démontré qu'une partie significative du travail du technicien nécessite qu'il communique oralement et par écrit en français avec diverses personnes. Ainsi, ce dernier doit notamment s'occuper de louer l'auditorium et l'amphithéâtre du Collège à des clients externes. En vertu des articles 2 et 5 de la *Charte de la langue française*, ces personnes ont le droit d'être informées et servies en français. Le Collège n'a d'autre choix que de se conformer à cette norme législative et il doit s'assurer que les personnes qu'il nomme à ce poste soient en mesure de répondre à cette exigence.

[89] Il ressort du témoignage non contredit de M. Deguire qu'environ 50% des locations de salles sont faites par des clients francophones. De plus, ce dernier a expliqué que les deux-tiers des clients potentiels sont francophones. Il apparaît que lors des discussions avec les clients francophones, les échanges verbaux et par courriels sont monnaie courante. À ce sujet, je retiens des témoignages de M. Deguire et de Mme Villemaire que les échanges de courriels déposés en preuve ne sont pas exhaustifs mais qu'ils ne visaient qu'à démontrer la variété des communications écrites rédigées par le titulaire du poste.

[90] À la lecture de ces échanges, je constate que ceux-ci ne peuvent être remplacés par des réponses préparées à l'avance ou par des gabarits. En effet, ces courriels répondent de façon spécifique aux questions particulières qui sont posées.

[91] Il est donc impératif de savoir parler et écrire en français. En tant que représentant du collège, il importe de rédiger des textes compréhensibles et exempts de fautes. Il est le seul employé occupant ce poste et il n'y a pas de secrétaire dans le département. Il doit donc rédiger sa propre correspondance écrite qu'elle soit en français ou en anglais.

[92] Le titulaire du poste doit de plus transiger en français avec divers fournisseurs de même qu'avec certains employés du Collège. Encore une fois, de tels échanges peuvent avoir lieu oralement ou par écrit.

[93] L'ensemble de ces communications en français sont essentielles et nécessaires pour atteindre le but visé soit la location des salles du Collège. Il m'apparaît donc que

l'exigence linguistique en litige n'était ni abusive, ni déraisonnable dans les circonstances. Celles-ci sont clairement pertinentes et en relation avec le poste. Elles se rattachent d'ailleurs avec les principales responsabilités énoncées dans l'affichage de poste.

[94] Quant au test visant à évaluer le français écrit des candidats, j'estime qu'il était lui aussi pertinent et en relation avec le poste. Ce dernier consistait à rédiger en français un texte relativement simple confirmant la location d'une salle ce qui est le genre de texte que le technicien est appelé à rédiger sur une base régulière. Il devait y intégrer des informations ou des consignes qui peuvent assurément faire partie de tels échanges. Aucun langage technique n'était requis. Il ne comportait aucun piège ni subtilité propre à la langue française. Aucune preuve n'a été faite comme quoi tout anglophone était incapable de réussir ce test. Au contraire, je crois qu'une personne qu'elle soit anglophone ou allophone ayant une excellente connaissance du français était en mesure de réussir ce test qui n'avait rien de compliqué.

#### *La validité de la nomination du plaignant*

[95] Finalement, le grief conteste le fait que l'employeur aurait attribué le poste à M. Deguire contrairement aux dispositions de la convention collective. L'article 5-2.09 de la convention collective prévoit l'ordre de priorité devant être respecté par l'employeur lors de la nomination d'un candidat à la suite d'un affichage. Cet article se lit comme suit:

#### **«5-2.09**

Lorsque le Collège procède par affichage, il doit respecter l'ordre de priorité suivant pour la nomination; lorsque plus d'une personne bénéficie de la même priorité en vertu de la présente clause, le Collège choisit celle qui possède le plus d'ancienneté ou dans le cas visé au paragraphe 9. de la présente clause, celle ayant le plus de temps travaillé ou payé à titre de personne salariée occasionnelle ou remplaçante au cours des trente (30) derniers mois précédant le début de l'affichage :

1. La personne salariée visée par le paragraphe h) de la clause 5-4.03, la personne salariée visée par la clause 5-6.04 ou la personne salariée mise en disponibilité du Collège si elle possède les exigences normales du poste s'il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation, ou s'il s'agit d'une

- promotion, si elle répond aux qualifications et aux conditions prévues à la clause 5-2.03.
2. La personne candidate, salariée régulière du Collège ayant obtenu la sécurité d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  3. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège de la même zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause.
  4. La personne salariée mise en disponibilité d'un collège d'une autre zone, pour un poste de sa classe d'emploi ou qui constitue une mutation, si elle répond aux exigences normales du poste en autant qu'elle possède plus d'ancienneté qu'une personne salariée visée par le paragraphe 5. de la présente clause et si elle a posé sa candidature.
  5. La personne candidate, salariée régulière du Collège ou salariée régulière du Collège bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  6. La personne candidate, salariée d'un collège de la même zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  7. La personne candidate, salariée d'un collège d'une autre zone, bénéficiant de la priorité d'emploi prévue à l'article 5-5.00, pour un poste de sa classe d'emploi, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  8. La personne candidate, salariée régulière du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste à combler.
  9. La personne candidate remplaçante ou occasionnelle visée à la clause 5-1.08, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  10. La personne candidate, dont les nom et prénom sont transmis par le Bureau de placement, qui a fait une demande conformément à la clause 5-2.15, si elle répond aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03.
  11. La personne en assignation provisoire provenant d'une autre catégorie de personnel du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste.
  12. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager, si elle répond aux qualifications et conditions prévues au premier (1er) alinéa de la clause 5-2.03.
  13. La personne enseignante ou professionnelle mise en disponibilité du Collège, si elle répond aux exigences normales du poste et qui a posé sa candidature.

14. La personne candidate de l'extérieur que le Collège pourra engager même si elle ne répond pas aux qualifications et conditions prévues au premier (1er) alinéa de la clause 5-2.03, mais pourvu qu'elle soit plus qualifiée que la personne candidate, salariée régulière du Collège, qui ne répond pas aux exigences normales du poste à combler.»

[96] La preuve démontre que le plaignant était un employé permanent et qu'il possédait plusieurs années d'ancienneté. Par ailleurs, il appert que M. Deguire était un employé qui occupait temporairement une fonction de professionnel alors qu'antérieurement il était occasionnel. Ce dernier n'était donc pas permanent.

[97] Selon l'ordre de priorité négocié, le simple fait d'être permanent n'est pas suffisant pour bénéficier d'une priorité d'emploi. Le plaignant devait soit répondre aux qualifications et conditions prévues à la clause 5-2.03 de la convention collective ou soit répondre aux exigences normales du poste à combler (règles de priorité no 2 et 8). La clause 5-2.03 a été reproduite au paragraphe 85 de la présente sentence. Essentiellement, cette disposition réfère aux qualifications de scolarité et d'expérience requises pour la classe d'emploi au plan de classification et aux conditions exigées par le Collège en regard du poste concerné. Cette disposition prévoit également la possibilité de combler le manque de scolarité par de l'expérience mais cette exception est inapplicable dans le cas des postes de la classification de technicien comme en l'espèce.

[98] La preuve a démontré que le plaignant ne possédait pas les qualifications de scolarité requises par le poste. Il ne détenait en effet ni le DEC en technique d'intégration multimédia, ni l'attestation en «Audio-recording Technology» requise. De plus, son diplôme en électronique n'a pas été reconnu comme étant équivalent par l'autorité compétente ou du moins une telle preuve n'a pas été faite. La détermination de cette exigence de scolarité n'a pas été contestée en l'espèce, le syndicat n'ayant fait valoir aucune représentation à ce sujet. Partant, le plaignant ne répondait pas aux exigences de l'article 5-2.03.

[99] S'il est admis que le plaignant possédait les compétences requises pour pouvoir faire le travail technique, il est par contre clair qu'il ne répondait pas à une autre condition requise en regard du poste concerné, soit celle de l'excellente connaissance

du français écrit. Il a été mentionné précédemment que cette condition était nécessaire pour permettre à l'employeur de rencontrer ses objectifs légitimes d'affaire. Le salarié doit pouvoir répondre aux demandes des clients et fournisseurs francophones. La rédaction de textes en français fait partie des tâches qu'il doit être en mesure d'accomplir habituellement.

[100] Les résultats de son test sont non équivoques. Le texte qu'il a rédigé est rempli de fautes d'orthographe, de grammaire et de syntaxe. Le vocabulaire est pauvre et le texte comporte un très grand nombre d'anglicismes. En somme, il est apparu qu'il ne peut pas rédiger un texte en français correct. Même s'il occupe actuellement un poste dont l'exigence linguistique est la même que celle du poste en litige, j'ignore si le français écrit du plaignant avait été testé au moment de sa nomination et je ne crois pas, compte tenu de la preuve, qu'il doit vraiment rédiger des textes en français. Une chose est certaine, le présent test illustre de façon on ne peut plus claire qu'il ne maîtrise pas le français écrit même un français de base.

[101] Ce défaut fait en sorte qu'il ne rencontrait pas non plus les exigences normales du poste à combler. La notion d'exigence normale du poste à combler par opposition à l'obligation de satisfaire aux qualifications d'expérience et de scolarité exprime l'idée qu'un salarié doit, pour avoir le droit de devenir titulaire d'un poste, pouvoir en accomplir les tâches principales et habituelles. Il m'apparaît que la rédaction de textes en français se rattache à une des tâches principales apparaissant à l'affichage du poste soit plus spécifiquement à la tâche d'informer les clients potentiels des termes et conditions de location. Par conséquent, il s'agit bel et bien d'une exigence normale du poste à combler.

[102] En l'espèce, il est évident que le plaignant ne pouvait pas communiquer par écrit en français avec les clients, les fournisseurs ou les autres employés francophones du collègue alors que cette tâche fait partie de son travail et qu'il aurait été incapable de faire ce travail à son entrée en fonction s'il avait été choisi.

[103] Même en retenant un courant jurisprudentiel qui aurait pu lui être plus favorable, il est hautement improbable qu'il aurait pu acquérir dans un avenir rapproché les

2015-0000045-1310

PAGE : 32

connaissances suffisantes pour pouvoir rencontrer cette exigence et ce, compte tenu de la gravité de ses lacunes.

[104] Par ailleurs, la preuve démontre que M. Deguire possédait les qualifications de scolarité requises et qu'il rencontrait toutes les exigences du poste à combler. Il bénéficiait donc de la priorité sur le plaignant.

[105] Après avoir pris connaissance de la preuve, j'estime que le plaignant ne possédait pas les qualifications requises et ne satisfaisait pas aux exigences de la fonction affichée et ne pouvait donc pas être considéré comme répondant aux exigences normales du poste. L'employeur était donc fondé d'octroyer le poste à M. Deguire qui, lui, répondait à l'ensemble des qualifications et des exigences normales de la tâche.

## **DISPOSITIF**

[106] Pour tous ces motifs, je rends la décision suivante:

**REJETTE** le grief.

---

Me Nathalie Faucher

Pour le syndicat : Me Yves Lemieux

Pour l'employeur : Me Valérie Biron

Date(s) d'audience : Le 14 juin 2013