

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

UNIVERSITE DE MONTREAL

L'Employeur

-et-

Grief E-86-03-11

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'UNIVERSITE
DE MONTREAL (SECTION LOCALE 1244,
S.C.F.P. - F.T.Q.)

Le Syndicat

SENTENCE ARBITRALE

J'ai été nommé par le ministre du Travail pour entendre ce grief par lequel le syndicat conteste l'exigence requise de la connaissance d'usage de la langue anglaise dans un avis de poste vacant.

Les parties ont admis que la procédure de grief avait été respectée et que j'en étais régulièrement saisi.

L'enquête et l'audition eurent lieu le 28 novembre 1986.

Le texte du grief (S-2) se lit ainsi:

"Contrairement aux dispositions de la convention collective de travail, l'Employeur a affiché le poste de Commis (comptes à payer) - classe V, au Service des finances - Comptabilité, en exigeant une "connaissance d'usage de l'anglais" alors que ce poste ne le justifie pas.

Le Syndicat réclame que cet affichage soit annulé.

Le Syndicat réclame que ce poste soit réaffiché sans mention de "connaissance d'usage de l'anglais" selon les dispositions de la convention collective de travail."

cy
'87 JAN 21 13:14

SA 27 01 197

NO DOSSIER:

DATE DEPOS:

L'employeur fit entendre comme témoins madame Monique Laurin-Sere, c.a., chef comptable au service des Finances, et, responsable de la division "comptabilité" de ce service ainsi que monsieur Normand Dandonneau, directeur-adjoint à son service du personnel.

Monsieur Dandonneau explique qu'avant l'affichage d'un poste vacant, le responsable de l'unité administrative qui veut afficher communique avec son service et mentionne les qualifications requises de la fonction. Son service s'assure du bien-fondé de ces exigences, dont, dans ce cas-ci, la connaissance d'usage de l'anglais. Chaque demande d'affichage fait l'objet d'un examen ad hoc. Au sujet de la connaissance de la langue anglaise, l'employeur a établi trois niveaux de connaissance: d'usage, bonne et excellente. La connaissance d'usage équivaut à une "connaissance élémentaire pour se débrouiller dans la langue anglaise".

La défense de l'employeur repose essentiellement sur le témoignage de madame Sere puisque l'avis de poste vacant était pour un poste de commis (comptes à payer) classe V dans la division "comptabilité" dont elle est responsable.

La meilleure description du travail qui se fait dans le "secteur" des comptes à payer se trouve dans la description officielle de la fonction du commis, description produite comme pièce S-4.

III - TACHES ET RESPONSABILITES PRINCIPALES:

- 01 - Interprète divers types de documents (factures, réquisitions de paiement, honoraires...) devant donner lieu à un paiement par l'Université; s'assure que les documents ont été approuvés par l'autorité compétente (contrôle budgétaire, achats,...).
- 02 - Effectue la saisie des informations nécessaires à la mise à jour informatisée de

- comptes à payer, grand livre général, etc.) et à l'émission des chèques; analyse les rapports de validation produits par le système informatique; vérifie et corrige, s'il y a lieu, les informations transmises.
- 03 - Interroge et tient à jour le fichier des fournisseurs; vérifie et corrige s'il y a lieu, les informations qu'il contient.
 - 04 - Trie, codifie, classe et apparie tous les types de documents utilisés selon les modes de classement appropriés à chacune des étapes du processus de production; prépare et enregistre les feuilles de lots et vérifie l'exactitude des informations qu'elles contiennent.
 - 05 - Effectue les recherches nécessaires pour obtenir ou fournir des renseignements factuels ou pour déterminer les causes d'anomalies; reçoit et donne ces renseignements par téléphone ou de vive voix; réfère les cas plus complexes à qui de droit.
 - 06 - Concilie les états de compte des fournisseurs et participe à la conciliation des comptes à payer.
 - 07 - Dactylographie à l'occasion des chèques, des formulaires, des listes...
 - 08 - Dans l'exécution de ses tâches, est appelé à utiliser des appareils tels que: système informatisé de traitement de l'information, machine à écrire, photocopieur, calculatrice, rupteur, déliasseur...
 - 09 - Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.
 - 10 - La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un salarié occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur l'évaluation."

En résumé, ce secteur interprète divers types de documents devant donner lieu à paiement par l'Université. A l'aide d'un système informatisé de traitement de l'information, il effectue la saisie des informations nécessaires à la mise à jour de la comptabilité et à l'émission des chèques. Pour faire ce travail, les employés doivent vérifier et corriger s'il y a lieu les informations transmises.

Précisons immédiatement que le mot "fournisseur" employé au paragraphe 03 de la pièce S-4 et que nous aurons l'occasion d'utiliser fréquemment ci-après ne réfère pas seulement à un fournisseur proprement dit mais comprend toute personne qui reçoit un chèque de l'Université, à l'exception, je crois, de ses employés dont les chèques de paie sont émis par la Trésorerie.

Le témoin a décrit le travail qui se fait aux comptes à payer en distinguant les périodes d'avant et après l'informatisation du travail, opération qui fut complétée le 3 juin 1985.

Avant l'informatisation, il y avait aux comptes à payer quatre (4) employés de classe III et deux employés de classe VI sous la direction immédiate de madame Denise Monier et de son assistante, madame Micheline Nadeau, commis principal. Les quatre (4) employés de classe III s'occupaient du traitement des factures des fournisseurs canadiens payables en dollars canadiens mais ne communiquaient pas avec les fournisseurs qui utilisaient la langue anglaise.

Les deux (2) employés de classe VI (de qui l'exigence de la connaissance de la langue anglaise était requise) faisaient le même travail pour tous les fournisseurs autres que canadiens et de plus s'occupaient des communications avec les fournisseurs de langue anglaise. Elle ajoute que ces employés recevaient "assez souvent" des appels provenant de fournisseurs américains et aussi des lettres venant d'autres fournisseurs étrangers.

Depuis l'informatisation, la tâche globale aux comptes à payer est essentiellement la même quoique des opérations comptables additionnelles se soient ajoutées. Les six employés ont tous reçu un nouvel entraînement (entraînement terminé en février 1986) et ils sont maintenant tous de classe V et accomplissent tous les mêmes tâches depuis le mois de mars 1986.

Pourquoi exiger la connaissance d'usage de la langue anglaise de tous les commis de classe V ?

Le témoin explique que 25% des fournisseurs sont autres que français et québécois et, parmi ces derniers, de 5 à 10% sont de langue anglaise. Elle précise qu'il y a 1830 fournisseurs canadiens à l'exception de ceux du Québec, 3059 fournisseurs américains et 1827 autres fournisseurs étrangers dont un grand nombre sont de France et autres pays francophones. Comme tous les commis font maintenant tous les mêmes tâches, s'ils reçoivent une lettre ou un téléphone d'un fournisseur, ils doivent y donner suite.

Madame Sere ne veut pas de spécialités parmi les commis (exemple: ceux qui répondraient aux fournisseurs et d'autres pas) à cause du volume de travail à accomplir, de la motivation à maintenir chez les employés et du rendement à atteindre.

Ce témoin n'a pu donner une indication même approximative du nombre de lettres qui peuvent être reçus des fournisseurs en général et des fournisseurs utilisant la langue anglaise en particulier.

Quant aux communications téléphoniques avec les fournisseurs de langue anglaise, le témoin a commencé par témoigner qu'elle n'en connaissait pas le nombre; pressée de questions, elle a fini par dire que certains jours il pouvait y en avoir de 7 à 10 et d'autres jours, aucun.

La partie syndicale a fait entendre un seul témoin, soit madame Lynda Laliberté.

Ce témoin est présentement employé de l'Université comme commis à la facturation mais dans un autre service que celui des finances; elle travailla dans celui-ci comme commis aux comptes à payer à la comptabilité du mois de juin 1984 au mois de novembre 1985.

Le témoin ne parle ni n'écrit l'anglais. Durant son séjour au service des finances, elle affirme n'avoir pas eu à répondre à du courrier de langue anglaise; quant aux appels téléphoniques des fournisseurs, elle dit qu'elle n'en recevait presque jamais et en anglais jamais. Elle ajoute qu'il n'y avait que trois appareils téléphoniques dans la pièce où travaillaient les employés affectés aux comptes à payer; un appareil pour madame Denise Monier, un autre pour son assistante madame Micheline Nadeau et enfin un troisième appareil à l'usage des six autres employés.

A la suite de l'affichage de l'avis de poste vacant, le témoin a postulé le poste mais elle s'est classée septième. Elle a échoué ses tests de langues française et anglaise.

La partie patronale plaide en substance:

- il appartient à l'employeur de déterminer les exigences d'une fonction en autant que celles-ci soient pertinentes;

- dans le présent cas, l'organisation du travail aux comptes à payer exige que tous les employés puissent accomplir les mêmes tâches;

- comme il y a des fournisseurs de langue anglaise en assez grand nombre, tous les employés sont donc nécessairement appelés à utiliser la langue anglaise à l'occasion;

- la connaissance d'usage de la langue anglaise est donc nécessaire pour ce poste de commis aux comptes à payer;

La partie syndicale plaide:

- il ne s'agit pas ici d'un simple grief contestant les exigences de l'employeur parce que celles-ci seraient non pertinentes, etc., mais bien un grief qui conteste l'exigence de la connaissance d'usage de la langue anglaise parce que non nécessaire à l'accomplissement de la tâche et donc contraire aux prescriptions de l'article 46 de la Charte de la langue française;

- l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de preuve qui lui est imposé par cet article 46 comme le démontrent les éléments de preuve suivants:

a) il y a des communications entre les fournisseurs et les commis seulement lorsqu'il y a problèmes: en général, il s'agit de problèmes complexes. Or, c'est là la tâche du commis principal suivant le paragraphe 04 de la pièce S-5 (description de la fonction du commis principal):

"04 - Effectue les recherches nécessaires pour résoudre les problèmes non usuels; communique avec les fournisseurs et les unités administratives pour obtenir ou fournir des informations techniques et complexes."

b) il n'y a qu'un seul appareil téléphonique pour les six commis de classe V ce qui est une forte indication que les communications téléphoniques des fournisseurs avec les commis ne sont pas nombreuses;

c) l'employeur lui-même, par le témoignage de madame Sere, n'a pas apporté la moindre preuve quant à une quantification ne serait-ce qu'approximative des communications écrites avec les fournisseurs et une très faible preuve quant au nombre de communications téléphoniques avec ceux de langue anglaise;

d) ces communications sont certes très peu nombreuses car, dans le cas contraire, l'employeur se serait fait fort d'en faire la preuve, ce qu'il s'est bien gardé de faire;

e) le témoin Laliberté n'a jamais eu à communiquer en anglais avec les fournisseurs durant son séjour aux comptes à payer;

f) la connaissance de la langue anglaise est utile mais là n'est pas le débat; l'employeur doit prouver que c'est nécessaire pour accomplir la fonction.

L'article 46 de la Charte de la langue française incorporé à toute convention collective en vertu de l'article 50 se lit ainsi:

"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."

La seule question à résoudre est celle de savoir si l'employeur a réussi à prouver que la connaissance d'usage de la langue anglaise est nécessaire pour le poste qui fut affiché.

Les savants procureurs des parties ont cité une abondante jurisprudence tant arbitrale que de l'Office de la langue française. Bien que leur lecture m'ait été grandement profitable, je ne crois pas utile d'en faire état ici puisque les faits rapportés dans ces sentences et décisions ne sont pas comparables à ceux mis ici en preuve.

Dans le présent litige, il m'apparaît manifeste que l'employeur n'a pas réussi à prouver ce que la Loi lui impose de prouver. Comment en effet conclure autrement lorsqu'il n'y a pas de preuve le moins étayée quant au volume des communications en langue anglaise avec les fournisseurs.

Mais le procureur de la partie patronale a plaidé que je ne pouvais m'autoriser de l'absence de quantification des communications en langue anglaise - la preuve étant faite qu'il y en a - pour conclure que la connaissance de la langue anglaise n'est pas nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

Si on poussait à l'extrême l'argument du procureur patronal, il pourrait vouloir dire que l'exigence de la langue anglaise est nécessaire dès que quelques communications doivent être faites par un commis dans une autre langue que le français au cours d'une année complète.

Je ne peux accepter cet argument. En effet, le législateur, en adoptant la charte de la langue française, savait certainement qu'au Québec, les titulaires de nombreux postes, tant dans l'entreprise privée que dans les secteurs public et parapublic, peuvent, à l'occasion, être appelés dans et à l'occasion de l'exécution de leurs fonctions, à communiquer dans la langue anglaise. Est-ce à dire que la connaissance de cette langue soit alors nécessaire à tous ces titulaires pour accomplir leurs tâches ? Il est évident que le législateur n'a pas voulu un tel résultat.

Le législateur a employé, à l'article 46, le mot "nécessaire" et non le mot "utile". Comme il n'est pas censé parler pour ne rien dire, ce serait, me semble-t-il, dénaturer la lettre et l'esprit du texte législatif que de conclure au bien-fondé de

l'exigence de la langue anglaise dans tous les cas où l'employé est appelé à employer l'anglais à l'occasion. Seule l'analyse de faits plus précis peut permettre de décider si la connaissance de l'anglais, dans un poste donné, est nécessaire à l'accomplissement de la tâche.

Dans le présent litige, nous avons la preuve que le commis classe V (comptes à payer) peut être appelé, à l'occasion, à utiliser la langue anglaise avec des fournisseurs. La preuve ne va pas beaucoup au-delà de cette constatation. Comme à la question théorique formulée plus haut, je ne peux non plus ici conclure que la connaissance de la langue anglaise est nécessaire à ce commis pour l'accomplissement de sa tâche.

En terminant, je voudrais dire que je n'ignore pas que l'article 46 pose des problèmes d'interprétation comme le font voir plusieurs décisions de l'Office de la langue française et certaines décisions arbitrales. (1)

Deux de ces questions, entre autres, ne me semblent pas avoir reçu de réponses définitives. L'une d'elles touche au pouvoir de l'arbitre ou de l'Office de prendre en considération l'organisation des tâches dans un service administratif donné de l'entreprise lorsqu'il statue sur le caractère nécessaire d'une langue autre que le français pour l'accomplissement de la tâche. L'autre question touche à l'étendue de l'exigence linguistique: cette exigence porte-t-elle sur la partie essentielle de la tâche seulement ou sur toute la tâche, y compris ses éléments accessoires ou même marginaux ?

(1) Raynald Marcille, La langue du travail: analyse de la jurisprudence relative à l'application des articles 41 à 50 de la Charte de la langue française, Revue du Barreau, Tome 45, numéro 1, janvier-février 1985, page 33.

Ces questions ne se posent pas vraiment ici en regard de la preuve faite devant moi. Je m'abstiendrai donc d'en traiter puisqu'il n'est pas nécessaire d'y apporter réponse pour disposer du litige dont je suis saisi.

CONSIDERANT les faits mis en preuve;

CONSIDERANT les dispositions des articles 46 et 50 de la Charte de la langue française;

CONSIDERANT que l'employeur avait le fardeau de prouver la nécessité de la connaissance d'usage de la langue anglaise pour la fonction de commis (comptes à payer) - classe V au service des finances;

CONSIDERANT que l'employeur n'a pas réussi à faire cette preuve;

Je maintiens le grief;

J'annule l'affichage E-86-03-11 du 20 au 26 mars 1986;

J'ordonne un nouvel affichage de ce poste sans la mention "connaissance d'usage de l'anglais".

MONTREAL, le 19 janvier 1987.

(signé) JEAN-ROCH BOIVIN

JEAN-ROCH BOIVIN, c.r.
Arbitre.

Procureurs de l'employeur:

Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers,
Legault & Dancosse (Me Pierre Daviault)

Procureurs du syndicat:

Trudel, Nadeau, Lesage, Cleary & Associés
(Me Richard Bertrand)

COPIE CONFORME

par:


JEAN-ROCH BOIVIN, C.R.