

## Dossiers n<sup>os</sup> 46-176-179

**M<sup>me</sup> Chantal Bisson**

C.

**Office municipale d'habitation de Montréal**

et

**M<sup>me</sup> France Langlais**

C.

**Office municipale d'habitation de Montréal**

Étaient présents :

MM. Jean-Claude Rondeau

Gaston Dumas

Aimé Gagné

formant quorum.

Le 13 décembre 1991

M<sup>e</sup> Jean-René Ranger, pour l'employeur.

### Décision

Il s'agit en l'espèce de deux plaintes contre le même employeur, l'Office municipal d'habitation de Montréal, portées respectivement le 30 novembre 1989 et le 27 décembre 1989 par M<sup>me</sup> Chantal Bisson et par M<sup>me</sup> France Langlais. L'audition des parties a eu lieu devant l'Office le 5 décembre 1991 et tant les plaignantes que l'employeur ont accepté que les deux affaires soient traitées simultanément. L'Office de la langue française est saisi de ces affaires en vertu de l'article 46 de la *Charte de la langue française*. À ce propos on doit observer que ni l'une ni l'autre des deux plaignantes ne cite explicitement cette disposition de la *Charte de la langue française*; toutefois il s'agit dans les deux cas de plaintes portant sur des aspects linguistiques touchant l'accès à certains postes et à ce titre l'Office était justifié de convoquer les parties pour faire enquête sur la nature exacte des litiges opposant les plaignantes et leur employeur.

Dans sa lettre du 30 novembre 1989, M<sup>me</sup> Chantal Bisson expose à l'Office qu'on lui a refusé une promotion après lui avoir fait subir une évaluation sommaire de ses aptitudes linguistiques en anglais, au moyen d'une simple entrevue avec un représentant de l'employeur. Dans une autre lettre, expédiée antérieurement à la Commission de protection de la langue française, elle explique qu'il lui fallait réussir l'examen oral en anglais avant de pouvoir se présenter à l'oral français. À ce stade elle avait déjà réussi l'écrit. À son avis, lors de l'examen oral anglais, elle a répondu convenablement aux questions, et elle ne s'explique pas son échec, d'autant que depuis deux ans, selon ses dires, elle a servi une clientèle composée pour moitié d'anglophones sans encourir de reproches.

L'Office constate que M<sup>me</sup> Bisson ne conteste pas à proprement parler le bien-fondé de l'exigence linguistique pour accéder à une promotion, mais plutôt la manière dont on s'y est pris pour vérifier ses connaissances. De plus, elle juge inéquitable le fait que l'examen oral en anglais soit éliminatoire, sans

possibilité de reprise, contrairement à la pratique antérieure. Le litige concerne ici les postes de commis principal (concours n° 159) et d'officier de location (concours n° 157). Dans les deux cas, l'avis de concours comporte la mention suivante :

« Bonne connaissance (...) du français et de l'anglais parlé ».

La seconde plaignante, M<sup>me</sup> France Langlais, a porté plainte à l'Office le 27 décembre 1989. Elle soutient également avoir travaillé auprès d'une clientèle tant anglophone que francophone, tout au moins depuis son entrée en fonctions comme commis II en novembre 1984. En 1989 elle s'inscrit à un concours (n° 154) de commis à la location; elle réussit l'examen écrit mais échoue à l'examen d'anglais oral, ce qui l'écarte de la troisième étape du processus de sélection. Elle conteste également la validité du mécanisme d'évaluation de ses connaissances linguistiques, alors que selon ses dires on lui a proposé de remplacer une employée pour une période de trois mois dans le secteur ouest de la ville, en milieu anglophone.

L'Office constate ici encore que la plaignante ne remet pas en cause, dans sa lettre, la nécessité de parler l'anglais pour s'acquitter des tâches en question. Elle affirme plutôt que l'employeur l'a soumise à une évaluation dénuée de la rigueur souhaitable et qu'elle parle suffisamment bien l'anglais pour accéder au poste de commis à la location. En réponse aux questions des membres de l'Office, elle a cependant précisé qu'elle n'acceptait pas que l'employeur impose l'exigence de l'anglais, au niveau moyen, pour les postes de commis à la location en milieu francophone.

En l'absence de tout représentant du syndicat, l'Office a dû s'en remettre à l'employeur pour s'informer des dispositions pertinentes de la convention collective. Celle-ci prévoit, aux articles 25.01 et 25.02, ce qui suit :

« 25.01. Aucune personne salariée dont la langue maternelle est le français n'est tenue d'utiliser une autre langue pour fins de communication interne.

25.02. La personne salariée dont la langue maternelle est le français ne verra ses chances d'avancement diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

Nonobstant ce qui précède, l'Office peut, avec l'accord écrit du Syndicat, exiger une connaissance suffisante de l'anglais pour l'obtention d'un poste. »

De plus, le syndicat et l'employeur ont signé le 28 avril 1988, pour les postes de commis à la location, d'officier de location, de commis principal et d'officier principal, une lettre d'entente où l'exigence d'une bonne connaissance de l'anglais parlé est acceptée pour l'accès à ces quatre fonctions. Cependant, l'employeur admet que ni la convention collective ni la lettre d'entente ne peuvent porter atteinte aux droits des salariés découlant de l'article 46 de la *Charte de la langue française*. Il n'en soutient pas moins que les plaintes portées par M<sup>me</sup> Chantal Bisson et par M<sup>me</sup> France Langlais n'ont pas trait à la question qui est du ressort de l'Office de la langue française en vertu de l'article 46, c'est-à-dire la nécessité de connaître l'anglais pour accéder aux fonctions visées par les avis de concours.

Sur ce point l'Office donne raison à l'employeur. L'article 46 ne contient aucune disposition permettant à l'Office de s'immiscer dans l'administration des concours de recrutement et particulièrement dans la vérification des aptitudes linguistiques des candidats, ce qui rend les deux plaintes juridiquement irrecevables. Toutefois l'employeur n'a pas contesté en cours d'audience les allégations selon lesquelles les deux plaignantes avaient eu à traiter en diverses circonstances avec des clientèles anglophones,

sans faire face à des difficultés particulières, et l'Office se permet à cet égard de suggérer à l'employeur de bien s'assurer que l'évaluation linguistique des candidats et des candidates s'entoure de toutes les garanties de rigueur et d'objectivité souhaitables. De plus, ne serait-il pas possible que les personnes qui ont fait la preuve qu'elles sont capables de travailler en milieu anglophone soient tout simplement exemptées de l'examen d'anglais?

Il est vrai que M<sup>me</sup> Langlais a voulu modifier séance tenante la portée de sa plainte initiale et remettre en cause la nécessité même de l'exigence linguistique de l'employeur eu égard à certains postes où le contact avec la clientèle anglophone est inexistant. Cependant, les dispositions de la convention collective sont ainsi conçues que l'ancienneté des employés joue le rôle de critère décisif dans la mutation d'un service à l'autre, et les aptitudes linguistiques des employés ne sont donc pas prises en compte. Par exemple, un commis à la location peut obtenir une mutation à quatre endroits différents, soit au module de gestion des baux, soit à l'une des trois divisions du module de la location. La répartition par secteurs géographiques qui existe dans deux de ces divisions (celles des demandes de logement et de la sélection des locataires) n'est qu'une modalité de l'organisation du travail et ne se transpose pas au niveau des catégories d'emploi.

Tout cela a malheureusement pour résultat de conduire à la généralisation de l'exigence du bilinguisme, alors que selon les chiffres mêmes fournis par l'employeur le nombre de locataires qui demandent de signer un bail en anglais ne dépasse pas 16 %, et que 17 % seulement des demandeurs de logement souhaitent recevoir leur correspondance en anglais. Il ne faut pas oublier que l'article 46, comme les autres dispositions du chapitre VI sur la langue du travail, est réputé faire partie intégrante de toute convention collective, et l'employeur doit prendre toutes les mesures permettant de concilier cet article avec les autres dispositions de la convention collective. Toutefois l'Office n'a pas le pouvoir de lui dicter ces mesures et encore moins de réaménager le contenu de la convention collective pour créer de nouvelles catégories d'emploi. En conclusion, même si l'avocat de l'employeur a affirmé que la convention collective et la lettre d'entente ne doivent pas porter atteinte aux droits des salariés, on se rend compte que le résultat est le même et que l'Office ne pourrait intervenir efficacement pour réduire les exigences linguistiques de l'employeur.

PAR CES MOTIFS, L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

déclare irrecevables les plaintes soumises par M<sup>me</sup> Chantal Bisson et par M<sup>me</sup> France Langlais.

DÉCISION PRISE PAR L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE À SA SÉANCE N° 91-46-176-179-02  
DU 13 DÉCEMBRE 1991.

(S) M. JEAN-CLAUDE RONDEAU

(S) M. GASTON DUGAS

(S) M. AIMÉ GAGNÉ