

L'arbitre juge raisonnable l'exigence de bilinguisme pour un poste affiché

Dans une affaire plaidée par J.D. Sharp de notre cabinet, un arbitre ontarien a confirmé la validité d'une exigence de bilinguisme pour un poste vacant malgré le fait que l'employeur avait récemment doté d'autres postes affichés bilingues en y nommant des candidats unilingues.

L'affaire *Ottawa Hospital v. Ontario Nurses' Association* (3 novembre 2005) avait trait au grief d'une candidate à un poste partagé permanent au centre de référence en cardiologie de l'Institut de cardiologie. La plaignante satisfaisait à toutes les exigences cliniques pour le poste, mais non à l'exigence de bilinguisme coté au niveau B plus. Son résultat avait été de B moins. Le poste a été accordé à une candidate ayant moins d'expérience qui satisfaisait à la fois aux exigences cliniques et langagières.

Le syndicat a déposé un grief, au motif qu'il n'y avait pas de véritable différence entre les capacités langagières des niveaux B plus et B moins, et que l'exigence était arbitraire puisque d'autres postes avaient récemment été comblés par des infirmières encore moins bilingues que la plaignante.

GRIEF REJETÉ

L'arbitre a rejeté le grief, et a jugé que l'exigence était raisonnable et juste. Quant au premier argument du syndicat, à l'effet qu'il n'y avait pas de différence réelle entre les cotes B plus et B moins, l'arbitre a conclu qu'au contraire, il existait une différence importante entre les deux niveaux quant à la capacité de tenir une conversation. Par conséquent, il a jugé que les deux candidates n'étaient pas relativement égales dans leurs capacités langagières.

L'arbitre a également jugé que l'exigence était raisonnable parce qu'elle avait un lien approprié avec le travail du poste : dans une unité cardiologique, on pouvait s'attendre à ce que les patients et leurs familles soient plutôt anxieux, et il était préférable de s'adresser à eux dans leur première langue.

L'arbitre a également signalé le fait que l'hôpital cherchait à obtenir une désignation d'établissement bilingue aux termes de la *Loi sur les services en français* de l'Ontario, et qu'il lui restait encore certains progrès à réaliser avant d'en arriver à la proportion nécessaire d'effectifs bilingues. Bien que l'hôpital n'avait pas fixé d'échéance définitive pour obtenir la désignation, l'arbitre était d'avis qu'il n'en était pas moins obligé de viser la désignation d'établissement bilingue :

« [TRADUCTION] Il ne fait aucun doute qu'à l'heure actuelle, le complément d'infirmières agréées au centre de référence en cardiologie n'est tout simplement pas en mesure de fournir des soins en français aux patients francophones 24 heures sur vingt-quatre de façon continue. Bien qu'il soit vrai qu'aucune date précise n'avait été établie, l'hôpital savait qu'il était loin d'atteindre toute cible raisonnablement envisageable, et qu'il devait faire tout en son possible pour remédier à la situation. J'en conclus que l'hôpital a agi

correctement en imposant une exigence de bilinguisme au niveau B+ pour le poste en question. »

En accordant le poste à la candidate ayant moins d'expérience, l'hôpital avait acquis 7,5 heures additionnelles de capacité bilingue par période de paie. Le fait que d'autres postes avaient récemment été comblés par des candidats unilingues ne rendait pas déraisonnable l'exigence de bilinguisme pour le poste en question. Pour les autres postes, l'employeur avait affiché une annonce pour obtenir des candidats bilingues mais aucun candidat bilingue et qualifié ne s'était présenté.

Le grief a donc été rejeté.

Notre point de vue

Le fait que l'employeur n'ait pas encore obtenu de résultats satisfaisants dans ses efforts d'atteindre un but tel la fourniture de services bilingues ne signifie pas qu'une exigence en vue d'atteindre ce but soit déraisonnable. Si le but est valable et lié aux besoins organisationnels légitimes de l'employeur, celui-ci peut instaurer des exigences de poste en vue de l'atteindre.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.