

PAR TÉLÉCOPIEUR

Le 1er novembre 2010

Jennifer E. Birrell

André Champagne

Raquel Chisholm

*P. Jock C. Climie

Céline Delorme

Colleen Dunlop

Jacques A. Emond

Sheri Farahani

Sophie Gagnier

Lynn H. Harnden

Porter Heffernan

Sébastien Huard

Paul R. Lalonde

Diane Aubé Lazenby

R. Paul Marshall

Jonquille Pak

Carole Piette

***Kecia Podetz

George Rontiris

Vicky Satta

Adrian Schofield

**J.D. Sharp

Andrew Tremayne

Steven Williams

M. J. F. W. (Ted) Weatherill
Arbitration Services Limited
Suite 703, 350 rue Sparks
Ottawa (Ontario) K1R 7S8
Courriel: weatherill@sympatico.ca

M. Joe Herbert
220 avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9
Courriel: jherbert@jocherbert.ca

M. Ron Leblanc
GRI Labour Relation Management Inc.
111 rue Albert, World Exchange Plaza
CP 81030
Ottawa (Ontario) K1P 1B1
Courriel: gri@picanoc.ca

Messieurs,

Objet : Réponse à la motion préliminaire présentée par le syndicat concernant la langue d'usage dans le cadre de la procédure d'arbitrage

Nous représentons la **Résidence Saint-Louis (RSL - Soins continus Bruyère)** (ci-après la partie patronale, la Résidence ou l'employeur) dans cette instance.

Le but de la présente lettre est de vous faire part de la plaidoirie écrite de l'employeur concernant la motion préliminaire présentée par le syndicat dans sa lettre du 1^{er} octobre 2010 qui sollicite que ce tribunal "*order the language of this hearing be English*".

La partie patronale se réserve le droit de déposer une Réplique ou des représentations supplémentaires, jugées nécessaires, le cas échéant, aux représentations syndicales.

D'emblée, nous tenons à souligner notre très profond désarroi et notre profonde indignation de devoir plaider cette audacieuse motion adressant cette question

linguistique en 2010 dans la capitale nationale. La place du fait français en Ontario, et plus particulièrement devant les tribunaux judiciaires et quasi judiciaires, est fort bien établie. Curieusement, cette réalité semble échappée à un important syndicat professionnel de l'Ontario qui, selon son propre site web et matériel publicitaire, se dit apte à représenter ses membres tant en français qu'en anglais.

En dépit de nos doléances à cet égard, nous vous faisons part des plaidoiries suivantes:

Positions

1. Selon la position du syndicat dans le cadre de la motion préliminaire, le tribunal devrait ordonner que l'instance se déroule exclusivement en anglais puisque la représentante de l'**Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario (AIO) (Sue McCulloch)** ainsi que son assesseur (**Joe Herbert**) sont unilingues anglophones.
2. La partie patronale soutient que l'ordonnance sollicitée par le syndicat doit être rejetée, notamment, au motif que les deux parties ont le droit de présenter leurs plaidoiries écrites et orales dans la langue de leur choix.
3. De façon subsidiaire, la partie patronale soutient que, selon les circonstances, l'arbitre a la compétence d'exercer sa discrétion afin de s'assurer que chaque partie soit en mesure de participer aux délibérations dans la langue de son choix. Cet exercice discrétionnaire peut, notamment, prendre la forme de l'imposition d'un calendrier fixe pour le dépôt des plaidoiries écrites suffisamment d'avance afin de permettre aux parties de se familiariser avec leurs positions respectives et/ou d'assurer la présence et l'utilisation d'un service d'interprète lors de l'audience d'arbitrage.

Contexte

4. En 1845, Mère Élisabeth Bruyère, fondatrice des Sœurs de la Charité, fonde le premier hôpital de Bytown, qui est aujourd'hui la ville d'Ottawa. Elle consacre sa vie aux personnes malades, handicapées et âgées. Soins continus Bruyère, conçu dans la foulée du projet initial de Mère Élisabeth Bruyère, est toujours à l'oeuvre au sein de ses quatre établissements de soins réunis en 1993, soit l'Hôpital Élisabeth-Bruyère, l'Hôpital Saint-Vincent, la Résidence Saint-Louis et la Résidence Élisabeth-Bruyère.
5. La Résidence Saint-Louis (RSL) ouvre officiellement ses portes en 1966.

6. Elle est un établissement francophone de soins de longue durée situé à Orléans, à l'est d'Ottawa. Son objectif premier est de favoriser le potentiel de ses résidents sur les plans physique, social, psychologique et spirituel. RSL est dotée de 198 lits de soins de longue durée. On y dispense des soins personnalisés, infirmiers et de soutien. RSL offre, en outre, un programme de convalescence qui compte douze (12) lits destinés aux personnes qui ont besoin d'un peu plus de temps pour se rétablir à la suite d'une chirurgie ou d'une maladie grave avant de réintégrer leur domicile ou d'entamer un programme de réadaptation physique.
7. La majeure partie du personnel en place est unilingue francophone et ne peut communiquer dans une autre langue que le français. D'ailleurs, la philosophie d'opération de la Résidence Saint-Louis est de communiquer en français entre les membres du personnel et de donner des soins en communiquant de cette même façon.
8. Généralement, la langue d'usage dans le milieu de travail est le français.
9. À titre d'institution, la Résidence Saint-Louis a été désignée à titre d'institution bilingue en vertu de la *Loi (8) portant sur les services en français* en Ontario et elle dessert sa clientèle tant en français qu'en anglais.
10. La Résidence Saint-Louis emploie 312 employés au total. La Commission des relations de travail de l'Ontario a confirmé l'AIO à titre d'agent négociateur exclusif des 16 infirmiers et infirmières de la Résidence Saint-Louis le 15 août 2008. L'unité est composée de 6 temps pleins, 4 temps partiels et 6 occasionnels. Selon son site web, l'AIO dessert ses membres en français et en anglais.
11. La partie syndicale a signifié à l'employeur son Avis d'intention de négocier une première convention collective le 21 août 2008.
12. Les parties se sont rencontrées en négociation pour la première fois le 20 janvier 2009.
13. Par la suite, elles se sont rencontrées les 14 février, 14 et 15 avril 2009 avant d'inviter le ministère du Travail de l'Ontario de nommer un conciliateur afin d'assister les parties à convenir d'une première convention collective.
14. Le ministère du Travail a nommé un conciliateur bilingue, André Letarte, dans ce dossier.

15. Toutes les rencontres de négociation se sont déroulées en français. Seules quelques conversations de corridor ont été entretenues en anglais, et ce, afin de faciliter la compréhension de certains représentants patronal et syndical.
16. À quelques exceptions près, toutes les clauses négociées et acceptées (paraphées) sont en français. Comme dans le cas de toutes les autres conventions collectives existantes à la Résidence, les parties avaient, localement, exprimé l'intention d'adopter une convention collective en français. C'est ainsi que toutes les clauses adoptées par les parties étaient en français sauf celles-ci qui ont été acceptées en version anglaise, sujettes à leur traduction :
 - La clause « *NO DISCRIMINATION* » paraphée le 18 juin 2009 et qui a été remplacée par une nouvelle clause acceptée et paraphée en date du 19 septembre 2009 et par la suite, dans une autre nouvelle version, le 10 novembre 2009. Cette dernière clause a été acceptée dans une version bilingue.
 - Article portant sur la procédure de grief (non numérotée), paraphée en date du 19 juin 2009 : le 3^e paragraphe de la première page est en anglais et une note est surlignée à l'effet que la clause en question est sujette à une traduction.
17. Les comités de négociation des parties étaient composés des personnes suivantes :

RSL

- M. Sylvain Latulippe (SL), Agent en relations de travail et porte-parole patronal
- M. Dan Greco (DG), Gestionnaire en relations de travail
- Madame Josée Belke (JB), Directrice générale et administratrice, Résidence St-Louis
- Madame Denyse Duke (DD), Directrice des soins, Résidence St-Louis
- Madame Amanda Yorston (AY), Superviseur, Bureau des horaires et des ressources en soins infirmiers
- Madame Anne Mantha (AM), Directrice, Bureau des horaires et des ressources en soins infirmiers (en remplacement de Amanda Yorston re.: congé de maternité)

AIIO

- M. Claude Boissonault (CB), Agent en relations de travail et porte-parole syndical (AIIO)
- Madame Margaret Desca (MD), Infirmière Autorisée
- Madame Suzanne Menayaku (SM), Infirmière Autorisée
- Madame Sue McCulloch (SMc), Représentante syndicale AIIO (seulement pour une partie des séances de conciliation)

Conciliateur

M. André Letarte (AL), Médiateur principal, Service des règlements des différends, Ministère du Travail de l'Ontario

18. Les personnes suivantes étaient présentes lors des rencontres:

DATES DES RENCONTRES et COMPOSITION DES COMITÉS

DATES	COMITÉS		
20 janvier 2009	RSL : SL, DG, JB, DD, AY	AIIO: CB, MD, SM	Présentations des documents par chacune des parties.
19 février 2009	RSL : SL, DG, JB, DD, AY	AIIO: CB, MD	
14 avril 2009	RSL : SL, DG, JB, DD, AY	AIIO: CB, MD, SM	
15 avril 2009	RSL : SL, DG, JB, DD, AY	AIIO: CB, MD, SM	Le syndicat considère qu'il y a impasse dans les négociations et annonce qu'il demandera la conciliation.
17 juin 2009	RSL : SL, DG, DD, CB, AM	AIIO: MD, SM, SMc	Conciliateur : AL
18 juin 2009	RSL : SL, DG, DD, CB, AM, JB	AIIO: MD, SM, SMc	Conciliateur : AL
14 septembre 2009	RSL : SL, DG, DD, CB, AM, JB	AIIO: MD, SM, SMc	Conciliateur : AL
17 septembre 2009	RSL :	AIIO:	Conciliateur

	SL, DG, DD, AM, JB	CB, MD, SM, SMc	: AL
18 septembre 2009	RSL : SL, DG, DD, JB	AIIO: CB, MD, SM, SMc	Conciliateur : AL
8 octobre 2009	RSL : SL, DG, AM, JB	AIIO: CB, MD, SM, SMc	Conciliateur : AL
9 novembre 2009	RSL : SL, DG, DD, AM, JB	AIIO: CB, MD, SM	Conciliateur : AL
10 novembre 2009	RSL : SL, DG, DD, AM, JB	AIIO: CB, MD, SM	Conciliateur : AL
14 décembre 2009	RSL : SL, DG, JB	AIIO: CB, MD, SM	Conciliateur : AL
11 janvier 2010	RSL : SL, DG, DD, AM, JB	AIIO: CB, MD, SM	Conciliateur : AL

19. Le 13 janvier 2010, M. Reg Pearson, du ministère du Travail de l'Ontario a fait parvenir une lettre au représentant patronal, M. Sylvain Latulippe, l'informant de la signification du non-rapport (No-Board) conformément à l'article 3(1) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*.
20. Le 15 janvier 2010, la partie syndicale signifiait son Avis d'intention de procéder à l'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*. L'avis d'intention de l'AIO n'avisait aucunement la partie patronale de son intention de procéder uniquement en anglais ou s'opposant à l'utilisation du français par la partie patronale dans le cadre de cette instance.
21. Du fait même, le 15 janvier 2010, la partie syndicale informait la partie patronale de la nomination de M. Joe Herbert à titre d'assesseur syndical.
22. L'assesseur patronal est M. Ronald Leblanc.
23. Le 1^{er} avril 2010, l'assesseur syndical déposait une requête pour la nomination d'un arbitre par le ministère du Travail de l'Ontario.

24. Le 1^{er} avril 2010, le procureur patronal, Me André Champagne, demandait au ministère du Travail de l'Ontario de nommer un arbitre bilingue.
25. Le 13 avril 2010, le ministère du Travail, en vertu des pouvoirs conférés par l'article 9.2(1) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* de l'Ontario, nommait Me Weatherill, à même la liste des arbitres bilingues du ministère, à titre de président du conseil d'arbitrage pour cette affaire.
26. La partie syndicale entend faire valoir toute sa preuve et sa plaidoirie uniquement en anglais. C'est à tort que la partie syndicale laisse entendre que la partie patronale s'objecte à ce que cette dernière procède dans la langue de son choix. Simplement, l'employeur entend exercer son droit de présenter sa preuve et son argumentation en français. Puisque M. Herbert et Mme McCulloch sont unilingues anglophones, il est évident que l'AIO devra se doter des services de traductions nécessaires pour analyser le Mémoire patronal. À l'audience, M. Herbert et Mme McCulloch auront besoin des services d'un traducteur-interprète afin de comprendre l'instance et d'y participer, le cas échéant. En instance, le défi auquel font face l'AIO, sa représentante et son assesseur ne relève pas du domaine juridique, mais plutôt des préférences et/ou des carences organisationnelles de l'AIO. L'attribution par l'AIO des ressources administratives nécessaires viendrait aisément pallier à ces carences.
27. Par ailleurs, empêcher la partie patronale d'exercer son droit de procéder en français est précisément ce que l'AIO recherche. La partie patronale soutient que le principe constitutionnel non écrit protégeant la minorité linguistique francophone et la *Loi sur les services en français* lui confère le droit à une audience bilingue et le droit de faire valoir ses revendications et positions juridiques en français.
28. L'employeur soutient que chacune des parties a le droit à une audience bilingue, c'est-à-dire le droit de procéder en français ou en anglais au cours de cette instance, en consignait par écrit ses représentations respectives et en s'adressant dans la langue de son choix à l'audience.

L'état du droit

Le droit de procéder dans la langue de son choix

29. La partie syndicale cite l'affaire *Re Aramark Canada Ltd. And C.U.P.E., Loc. 4000* (2007), 90 C.L.A.S. 159 (Roach) à l'appui de sa position. Pourtant, la décision de l'arbitre Roach ne lui vient guère en aide si on

examine les faits de près, car c'est bien sur la base des faits que la décision est fondée et non sur une analyse du droit applicable. Les décisions compendieusement citées par l'arbitre portaient sur l'allocation des frais de traduction et non sur le droit de procéder en français ou en anglais.

30. Dans l'affaire *Aramark*, l'arbitre Roach a conclu que, compte tenu du fait que le grief avait été rédigé en anglais, que la procédure qui s'est ensuivie s'était déroulée entièrement en anglais et que l'entente collective prévoyait que la version anglaise primait sur la version française, il y avait une entente tacite entre les parties que l'audience se déroulerait en anglais.
31. La partie patronale soutient qu'en l'espèce aucune entente tacite de procéder uniquement en anglais ne peut être présumée puisque l'employeur est un organisme francophone, ou à tout le moins bilingue, qui opère pratiquement exclusivement en français; le conciliateur nommé par le Ministère du Travail aux termes de l'article 18 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* était bilingue; mis à part les rares exceptions mentionnées précédemment, toutes les rencontres de négociation ont été tenues en français et toutes les clauses négociées et acceptées sont en français; et finalement, le procureur patronal a demandé au Ministère du Travail de nommer un arbitre bilingue aux fins de l'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*. Par conséquent, selon le raisonnement de l'arbitre Roach, contrairement à ce que prétend la partie syndicale, l'audience en l'espèce devrait être tenue exclusivement en français.
32. Cela étant dit, la partie patronale soutient que le droit de procéder en français découle du principe constitutionnel non écrit protégeant la minorité linguistique francophone et de la *Loi 8*.
33. Il est bien établi que les principes constitutionnels non écrits font parties des règles qui gouvernent l'interprétation de dispositions statutaires: *R. c. Sharpe*, [2001] 1 S.C.R. 45 au para. 33; *Lalonde c. Ontario (Commission de restructuration des services de santé)*, (2001) 56 O.R. (3d) 505 (C.A.) au para. 130 [L'arrêt Montfort]. Pour trancher la question de savoir dans quelle(s) langue(s) se déroulera l'arbitrage, l'étendue du pouvoir discrétionnaire que confère le paragraphe 6(16) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario* au Conseil d'arbitrage devra être ainsi interprétée.

34. Dans l'arrêt *Montfort*, la Cour d'appel de l'Ontario a fait un survol de la jurisprudence ayant défini le principe constitutionnel non écrit protégeant la minorité linguistique francophone et ayant reconnu leur force normative :

[103] L'étude la plus définitive et complète des principes non écrits ou structurels, et celle qui étaye le mieux les arguments présentés par les intimés devant cette Cour, est le jugement de la Cour suprême du Canada de 1998 dans le *Renvoi relatif à la sécession*, précité. Dans ce jugement, à la p. 240, la Cour suprême confirme l'existence de règles constitutionnelles non écrites « qui ne sont pas expressément prévues dans le texte de la Constitution », mais qui ont tout de même une force normative en tant qu'instruments opérants de notre ordre constitutionnel. [...]

[111] Finalement, dans le *Renvoi relatif à la sécession*, la Cour expose le principe du « respect des minorités » ou de la « protection des minorités ». Dans les présents motifs, nous nommons ce principe « le respect et la protection des minorités ». Le principe du respect et de la protection des minorités est décrit comme suit à la p. 262:

Le souci de nos tribunaux et de nos gouvernements de protéger les minorités a été notoire ces dernières années, surtout depuis l'adoption de la *Charte*. Il ne fait aucun doute que la protection des minorités a été un des facteurs clés qui ont motivé l'adoption de la *Charte* et le processus de contrôle judiciaire constitutionnel qui en découle. Il ne faut pas oublier pour autant que la protection des droits des minorités a connu une longue histoire avant l'adoption de la *Charte*. De fait, la protection des droits des minorités a clairement été un facteur essentiel dans l'élaboration de notre structure constitutionnelle même à l'époque de la Confédération. Même si le passé du Canada en matière de défense des droits des minorités n'est pas irréprochable, cela a toujours été, depuis la Confédération, un but auquel ont aspiré les Canadiens dans un cheminement qui n'a pas été dénué de succès. Le principe de la protection des droits des minorités continue d'influencer l'application et l'interprétation de notre Constitution [références omises].

[112] La protection des minorités linguistiques est essentielle à notre pays. Le juge Dickson saisit l'esprit de la place des droits linguistiques dans la Constitution dans *Société des Acadiens*, précité, à la p. 564 : « La question de la dualité linguistique est une préoccupation de vieille date au Canada, un pays dans l'histoire duquel les langues française et anglaise sont solidement enracinées. » Comme l'énonce le juge La Forest dans *R. c. Mercure* [1988] 1 R.C.S. 234, à la p. 269, les « droits concernant les langues française et anglaise [...] sont essentiels à la viabilité de la nation ».

[...]

[114] Le principe du respect et de la protection des minorités est une caractéristique structurelle fondamentale de la Constitution canadienne, qui explique et transcende à la fois les droits des minorités expressément garantis dans le texte de la Constitution. C'est un domaine où, comme l'explique la Cour suprême du Canada dans le *Renvoi relatif à la sécession*, à la p. 292, « Une lecture superficielle de certaines dispositions spécifiques du texte de la Constitution, sans plus, pourrait induire en erreur. » Cette caractéristique structurelle de la Constitution ne ressort pas uniquement des garanties spécifiques en faveur des minorités. Elle imprègne tout le texte, et comme nous l'avons expliqué, elle joue un rôle vital dans la modulation du contenu et des frontières des autres caractéristiques structurelles de la constitution : le fédéralisme, le constitutionnalisme et la primauté du droit, et la démocratie.

[...]

[116] Les principes non écrits de la Constitution ont bel et bien une force normative. Dans le *Renvoi relatif à la rémunération des juges de la Cour provinciale (Î.-P.-É.)*; *Renvoi relatif à l'indépendance et à l'impartialité des juges de la Cour provinciale (Î.-P.-É.)*, [1997] 3 R.C.S. 3 (le *Renvoi relatif aux juges provinciaux*), à la p. 75, le juge en chef Lamer fait clairement savoir qu'à son avis, le préambule de la Constitution « invite les tribunaux à transformer ces principes en prémisses d'une thèse constitutionnelle qui amène à combler les vides des dispositions expresses du texte constitutionnel ». Cette affirmation a été reprise dans le *Renvoi relatif à la sécession*, à la p. 249 :

Des principes constitutionnels sous-jacents peuvent, dans certaines circonstances, donner lieu à des obligations juridiques substantielles (ils ont « plein effet juridique » selon les termes du *Renvoi relatif au rapatriement*, précité, à la p. 845) qui posent des limites substantielles à l'action gouvernementale. Ces principes peuvent donner naissance à des obligations très abstraites et générales, ou à des obligations plus spécifiques et précises. Les principes ne sont pas simplement descriptifs; ils sont aussi investis d'une force normative puissante et lient à la fois les tribunaux et les gouvernements.

35. Au paragraphe 81, la Cour d'appel rappelle aussi que « Les protections accordées aux minorités linguistiques et religieuses sont un trait essentiel de la Constitution d'origine de 1867, sans lequel la Confédération ne serait pas née. »

36. À la lumière de ce qui précède, la partie patronale soutient que le Conseil d'arbitrage, en exerçant sa discrétion en vertu du paragraphe 6(16) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*, ne peut faire autrement que déterminer que toute la procédure de l'arbitrage sera bilingue, conformément au principe constitutionnel non écrit du respect et de la protection des minorités.
37. Qui plus est, selon les principes généraux d'interprétation qu'est tenu d'appliquer le Conseil d'arbitrage, l'intention du Législateur doit être prise en compte dans l'interprétation d'une loi : R. c. *Sharpe, supra*, au para 33.
38. "Les droits linguistiques doivent dans tous les cas être interprétés en fonction de leur objet, de façon compatible avec le maintien et l'épanouissement des collectivités de langue officielle au Canada; voir Renvoi relatif à la Loi sur les écoles publiques (Man.), précité, à la p. 850. Dans la mesure où l'arrêt Société des Acadiens du Nouveau-Brunswick, précité, aux pp. 579 et 580, préconise une interprétation restrictive des droits linguistiques, il doit être écarté. La crainte qu'une interprétation libérale des droits linguistiques fera que les provinces seront moins disposées à prendre part à l'expansion géographique de ces droits est incompatible avec la nécessité d'interpréter les droits linguistiques comme un outil essentiel au maintien et à la protection des collectivités de langue officielle là où ils s'appliquent. » R. c. Beaulac, [1999] 1 R.C.S. 768 , para. 25.
39. Selon la partie patronale, le ministère du Travail, en offrant les services d'arbitres bilingues dont le mandat découle directement de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*, le Législateur avait clairement l'intention de respecter et de faire progresser le droit de la minorité francophone de participer de plein droit aux arbitrages en vertu de la loi en question dans l'une des deux langues officielles du pays.
40. Dans une autre veine, et subsidiairement, la partie patronale soutient que le Conseil d'arbitrage est tenu d'exercer son pouvoir discrétionnaire, conformément à l'esprit et l'objet de la *Loi 8*. Bien que la *Loi 8* s'applique indirectement aux arbitrages présidés par un arbitre qui est nommé par le ministre en vertu de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*, il faut reconnaître, tel que l'a fait la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Montfort*, que la *Loi 8* est l'un des outils dont la province s'est dotée pour protéger les droits de la minorité linguistique francophone et faire progresser l'égalité de statut ou d'emploi du français.

41. L'objet de la *Loi 8* et les principes qui la sous-tendent sont exposés dans son préambule qui se lit comme suit:

Attendu que la langue française a joué en Ontario un rôle historique et honorable, et que la Constitution lui reconnaît le statut de langue officielle au Canada; attendu que cette langue jouit, en Ontario, du statut de langue officielle devant les tribunaux et dans l'éducation; attendu que l'Assemblée législative reconnaît l'apport du patrimoine culturel de la population francophone et désire le sauvegarder pour les générations à venir; et attendu qu'il est souhaitable de garantir l'emploi de la langue française dans les institutions de la Législature et du gouvernement de l'Ontario, comme le prévoit la présente loi;

42. Il y a également lieu de souligner les conclusions qu'a tirées la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Montfort* quant à l'objet de la *Loi 8* :

[143] L'historique législatif et les déclarations des députés entourant l'adoption de la *L.S.F.* autorisent notre Cour à tirer un certain nombre de conclusions à propos des buts et objectifs sous-jacents de la *L.S.F.* et de l'intention du législateur. L'un des buts et objectifs sous-jacents de la loi était de protéger la minorité francophone en Ontario; un autre était de faire progresser le français et de favoriser son égalité avec l'anglais. Ces objectifs coïncident avec les principes sous-jacents non écrits de la Constitution du Canada. Comme nous l'avons déjà déclaré, les principes constitutionnels sous-jacents peuvent dans certaines circonstances engendrer des obligations légales substantielles à cause de leur puissante force normative : *Renvoi relatif aux juges provinciaux*, précité, aux pp. 67 à 70, motifs du juge en chef Lamer, et *Renvoi relatif à la sécession*, précité, aux pp. 249, 290 et 291.

43. La partie patronale soutient que même si le Conseil d'arbitrage n'est ni un tribunal judiciaire, ni une institution de la Législature ou du gouvernement au sens strict du terme, il est un tribunal administratif quasi judiciaire qui est habilité par une loi de la Législature provinciale et que le Président du Conseil est nommé par le ministre du Travail. Les tribunaux judiciaires reconnaissent depuis longtemps l'importance que l'action des tribunaux administratifs revêt dans la vie quotidienne des Canadiens puisqu'ils sont souvent le point de contact le plus fréquent des Canadiens avec le dispositif législatif et réglementaire (*Québec (P.G.) c. Blaikie (no 1)*, [1979] 2 R.C.S. 1016). Par conséquent, conformément à l'approche préconisée dans l'arrêt *Montfort*, il faut donner une interprétation large et libérale à l'article 2 et à la définition de « service » que prévoit la *Loi 8* de manière à ce que ces dispositions s'étendent au service et à la procédure d'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux de l'Ontario*.

Ainsi, le Conseil d'arbitrage, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, serait aussi lié par la *Loi 8* et serait tenu d'assurer que l'employeur puisse participer à la procédure dans la langue de son choix, à savoir le français.

44. L'article 2 prévoit que « [l]e gouvernement de l'Ontario assure la prestation des services en français conformément à la présente loi », alors que « service » est défini comment étant un « Service ou [une] procédure qu'un organisme gouvernemental ou une institution de la Législature fournit au public. S'entend en outre des communications faites en vue de fournir le service ou la procédure. »
45. Présument que le Conseil d'arbitrage souscrit à l'interprétation que préconise la partie patronale, les arguments qu'avance la partie syndicale pour empêcher l'employeur de se prévaloir de son droit linguistique ne constituent pas des « limitations raisonnables et nécessaires » aux termes de l'article 7 de la *Loi 8* puisque la représentante et l'assesseur syndicaux peuvent avoir accès à la traduction et l'interprétation simultanée ou doter leur bureau d'une capacité bilingue. La Cour d'appel de l'Ontario, dans l'arrêt *Montfort*, a interprété ces limites de la façon suivante :

[164] L'article 7 de la *L.S.F.* prévoit que le droit de recevoir des services en français est assujéti uniquement « aux limitations raisonnables et nécessaires qu'exigent les circonstances », « [s]i toutes les mesures raisonnables ont été prises et que tous les projets raisonnables ont été élaborés afin de faire respecter la présente loi ». Le juge Pigeon, dans *Rédaction et interprétation des lois*, 3^e éd. (1986), à la p. 36, définit le terme « nécessaire » comme suit : « une chose absolument indispensable, ce dont on ne peut rigoureusement pas se passer. En somme, une nécessité inéluctable. » Le mot « nécessaire » dans ce contexte semble vouloir dire que les services existants ne peuvent être restreints que s'il s'agit de la seule et unique ligne de conduite possible.

46. En faisant droit aux arguments de la partie syndicale en ordonnant que la procédure se déroule strictement en anglais, le Conseil d'arbitrage irait directement à l'encontre du principe constitutionnel non écrit du respect et de la protection des droits des minorités et de l'objet de la *Loi 8*.
47. En fait, une telle décision serait un exemple flagrant démontrant que les aspirations constitutionnelles canadiennes sont inachevées. Il s'agit en l'espèce d'une instance quasi judiciaire devant être tenue à Ottawa, une région désignée bilingue aux termes de la *Loi 8*, qui implique une dispute

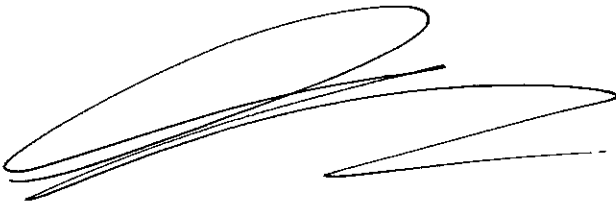
entre un employeur désigné comme étant un organisme public bilingue en vertu de cette même loi et ses employés qui sont principalement francophones. Les seules parties unilingues anglophones sont la représentante et l'assesseur de la partie syndicale, et non pas cette dernière. Ainsi, il s'avère qu'exceptionnellement, la minorité linguistique franco-ontarienne est majoritaire dans le cadre du présent arbitrage. Le fait qu'un francophone soit en mesure de parler et de comprendre l'anglais ne devrait pas permettre d'écarter le droit qui lui revient de participer à la procédure en français en vue de favoriser les intérêts (et non pas les droits) de la représentante et de l'assesseur de la partie syndicale.

48. La partie patronale reconnaît que le syndicat et les syndiqués peuvent renoncer à leurs droits d'employer le français, qui est en l'occurrence la langue de la majorité des membres de cette unité syndicale, mais ce faisant le syndicat ne peut exiger que la partie patronale renonce à son droit d'utiliser la langue de son choix ou, subsidiairement, en soit priver par le conseil d'arbitrage.

49. Par conséquent, la demande du syndicat doit être rejetée.

Veillez agréer l'expression de nos salutations distinguées

EMOND HARNDEN s.r.l.



André Champagne

c.c. Résidence Saint-Louis – Sylvain Latulippe