

Avril 2025

Julie UZAN-NAULIN* et Iara GRIFFITH*

Commentaire sur la décision Kim c. Ultium Cam – Un candidat conteste avec succès l'exigence de bilinguisme d'un employeur

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– LES FAITS](#)

[II– LA DÉCISION](#)

[A. Nouveaux critères pour l'exigence de la connaissance d'une autre langue](#)

[B. Présomption de pratique interdite](#)

[C. Moyens raisonnables d'éviter l'exigence](#)

[D. Effet d'une présomption irréfragable](#)

[III– LE COMMENTAIRE DES AUTEURES](#)

[CONCLUSION](#)

Résumé

Les auteures commentent cette décision du Tribunal administratif du travail qui applique les dispositions de la Charte de la langue française concernant l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français dans le cadre d'un processus d'embauche entrées en vigueur en 2022. Le Tribunal y précise les modalités permettant de bénéficier de la présomption de pratique interdite en lien avec l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français.

INTRODUCTION

En 2021, le législateur québécois a entrepris une vaste réforme de la *Charte de la langue française*¹ (la « Charte ») et de plusieurs autres lois. Cette réforme vise notamment à affirmer le statut du français comme seule langue officielle du Québec et commune de la nation québécoise². La sanction de la *Loi sur la langue officielle commune du Québec, le français*³ (la Loi 96), le 1^{er} juin 2022, a entraîné l'entrée en vigueur d'une importante partie de ses dispositions, notamment celles du chapitre sur la langue du travail⁴.

Un changement important de la réforme concerne l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français pour l'accès à un poste ou son maintien, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion⁵. La décision *Kim c. Ultium Cam*⁶ (« *Ultium* ») est l'une des premières à ce sujet depuis la réforme de la Charte⁷.

I– LES FAITS

La défenderesse se spécialise dans la production de matériaux actifs de cathode pour les batteries destinées à des véhicules électriques⁸. En septembre 2022, elle débute ses opérations au Québec en y construisant une usine. Alors que la phase d'installation de l'équipement commence, elle a besoin de main-d'oeuvre et affiche deux postes temporaires, dont un en approvisionnement et logistique⁹. L'affichage de poste est publié en coréen seulement, dans un journal électronique destiné à la communauté coréenne¹⁰.

Le plaignant postule en faisant parvenir son curriculum vitae rédigé en français. Le représentant requiert alors une version anglaise, ce à quoi le plaignant acquiesce¹¹. En entrevue, le plaignant s'adresse au représentant de la défenderesse en français. Par la suite, il doit s'exprimer en anglais et en coréen¹². Le représentant justifie sa demande d'obtenir la version anglaise du curriculum vitae du plaignant et de tenir l'entrevue dans une autre langue que le français par le fait qu'il ne comprend pas le français¹³. Selon un représentant de l'entreprise, le candidat retenu doit s'exprimer en anglais et en coréen pour accomplir les tâches liées à ce poste¹⁴.

N'ayant pas obtenu l'emploi, le plaignant dépose le 3 mars 2023 une plainte à l'encontre d'une pratique interdite en vertu de la Charte. Il considère ne pas avoir accédé à un poste affiché par la défenderesse parce que celle-ci exigeait la connaissance d'une autre langue que le français dans le cadre d'un processus d'embauche¹⁵.

II- LA DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (« le Tribunal ») rappelle d'emblée que le Québec a le français pour seule langue officielle¹⁶. Parmi les droits linguistiques fondamentaux, la Charte protège celui des travailleurs d'exercer leurs activités en français¹⁷.

A. Nouveaux critères pour l'exigence de la connaissance d'une autre langue

Avant l'entrée en vigueur de la Loi 96, un employeur ne pouvait exiger qu'un candidat connaisse une autre langue que le français pour accéder à un poste à moins que l'accomplissement d'une tâche ne le nécessite, en vertu de l'article 46 de la Charte¹⁸. Le législateur souhaitait limiter l'exigence de la connaissance d'une autre langue aux seuls emplois où celle-ci pouvait véritablement être justifiée¹⁹. Autrement dit, la connaissance de l'autre langue devait être plus qu'utile, souhaitable ou avantageuse. Ce *premier critère* demeure, mais il s'applique désormais lors de l'accès à un poste par recrutement, embauche, mutation ou promotion et lorsque le maintien en poste d'un employé est conditionnel à une telle connaissance²⁰.

La réforme a ajouté un *second critère* à l'article 46.1 de la Charte : l'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance d'une autre langue. Pour ce faire, il doit réaliser une analyse qui respecte les trois conditions suivantes²¹ :

- Évaluer les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir ;
- S'assurer que la connaissance de cette autre langue des autres membres de son personnel ne suffit pas à accomplir les tâches identifiées²² ;
- Restreindre le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches qui nécessitent la connaissance d'une autre langue que le français²³.

À défaut de respecter l'ensemble de ces conditions, l'employeur sera réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer la connaissance d'une autre langue que le français²⁴. Si, au terme de l'analyse, l'employeur décide d'imposer une telle exigence pour l'accès à un poste, il devra indiquer les motifs justifiant cette exigence dans l'offre visant à pourvoir ce poste²⁵. Les critères des articles 46 et 46.1 sont cumulatifs.

L'employeur qui exige la connaissance d'une autre langue contrairement à ces dispositions s'expose à un recours en pratique interdite²⁶. En effet, la personne qui s'en croit victime peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint²⁷.

La protection liée à l'exigence de la connaissance d'une autre langue constitue une modalité particulière du droit garanti de travailler en français au Québec²⁸. Comme cette protection est depuis renforcée, le Tribunal estime qu'elle demeure un moyen de permettre aux travailleurs de faire respecter leur droit fondamental d'exercer leurs activités en français²⁹.

B. Présomption de pratique interdite

La Charte assimile l'exigence d'un employeur relative à la connaissance d'une langue autre que le français pour obtenir un emploi imposée contrairement à la Charte à une pratique interdite³⁰.

En décortiquant les nouvelles dispositions de la Charte, le Tribunal énonce les conditions permettant à une personne qui n'est pas liée à l'employeur par un contrat de travail de bénéficier de la présomption de pratique interdite :

- Avoir posé sa candidature à la suite d'une offre d'emploi de l'employeur ;
- Démontrer que l'employeur exige la connaissance d'une langue autre que le français ou un niveau de connaissance particulier pour accéder au poste ;
- Avoir déposé sa plainte dans un délai de 45 jours suivant la pratique dont il se plaint³¹.

Le plaignant a le fardeau de les prouver³², après quoi le fardeau de preuve est renversé. Le Tribunal retient que l'une des exigences de la défenderesse figurant dans son offre d'emploi est la connaissance des langues anglaise et coréenne³³. Selon la défenderesse, l'exigence se justifie parce que le poste à l'approvisionnement vise notamment l'acquisition d'équipements à l'international. Elle ajoute que la personne embauchée devra communiquer avec des intervenants qui s'expriment en coréen³⁴.

De l'avis du Tribunal, la défenderesse n'a pas respecté les critères permettant de justifier l'exigence de la connaissance de l'anglais ou du coréen dans le cadre du processus d'embauche³⁵.

Comme mentionné ci-dessus, s'il n'a pas réalisé l'analyse en trois étapes décrite plus haut, l'employeur sera réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables³⁶, et ce, malgré la « nécessité » d'exiger la connaissance d'une autre langue.

La Loi 96 a également modifié la *Loi d'interprétation* afin que toute loi soit interprétée de manière à favoriser l'utilisation et la protection du français³⁷. En conséquence, la Charte doit recevoir une interprétation large et libérale qui assure l'accomplissement de son objet et ses exceptions doivent être interprétées restrictivement, de l'avis du Tribunal³⁸.

Or, la défenderesse n'a pas rempli son fardeau de la preuve. Le Tribunal retient que l'offre d'emploi publiée par la défenderesse contrevient à l'article 46 al. 2 de la Charte, parce qu'elle n'énonce pas les motifs qui justifient les exigences de la connaissance de la langue anglaise et coréenne³⁹. Il s'agit-là d'une première non-conformité.

C. Moyens raisonnables d'éviter l'exigence

De plus, la défenderesse a décrit le poste à pourvoir comme étant un emploi administratif temporaire de grande importance⁴⁰. La personne recherchée devait avoir de l'expérience dans la gestion de contrats au Québec, parce qu'elle devrait en conclure et en gérer en matière de construction, d'achat d'équipements et de logistique. Cela inclut, selon le représentant de la défenderesse, des négociations avec des entreprises coréennes, allemandes et italiennes, nécessitant donc la connaissance de l'anglais et du coréen.

Même si le critère de nécessité était démontré, la défenderesse n'a pas vérifié si la connaissance des langues anglaise et coréenne déjà exigée des autres membres du personnel suffisait (deuxième condition de l'analyse). De plus, elle n'a pas démontré avoir restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance de l'une ou l'autre de ces langues (troisième condition de l'analyse). Ainsi, la défenderesse est réputée ne pas avoir pris tous les *moyens raisonnables* pour éviter d'imposer ces exigences⁴¹. Elle ne repousse donc pas la présomption.

D. Effet d'une présomption irréfragable

La défenderesse fait valoir que le refus d'embaucher le plaignant découle de l'absence des compétences requises pour occuper le poste, et ce, sans égard à sa connaissance d'une autre langue que le français⁴². Or, le mot « réputé » à l'article 46.1 marque l'importance des trois conditions⁴³. Si elles ne sont pas toutes prouvées, la présomption simple⁴⁴ devient une présomption absolue et elle ne peut pas être repoussée par une preuve contraire⁴⁵. Autrement dit, la présomption irréfragable ne permet pas de faire valoir un moyen de défense, telle qu'une autre cause juste et suffisante⁴⁶.

S'il avait accepté un tel moyen de défense, le Tribunal aurait créé une nouvelle exception qui n'est pas prévue dans la Charte, souligne la juge⁴⁷. De plus, cela aurait été contraire à l'article 40.1 de la *Loi d'interprétation*, qui ne permet pas de supprimer ou de restreindre la jouissance ou l'exercice d'un droit protégé par la Charte. Ainsi, l'employeur qui ne respecte pas les conditions de l'article 46.1 de la Charte ne peut remédier à son défaut⁴⁸.

Le seul moyen d'écarter la présomption est de démontrer que l'accomplissement de la tâche nécessite la connaissance d'une autre langue que le français et que l'employeur a, au préalable, pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence. En conséquence, le Tribunal rejette l'argument de la défenderesse⁴⁹, conclut que le plaignant bénéficie de la présomption de pratique interdite et accueille la plainte⁵⁰. Il réserve ses pouvoirs pour déterminer les mesures de réparation appropriées.

III– LE COMMENTAIRE DES AUTEURES

Les nouvelles dispositions de la Charte encadrant l'exigence de la connaissance d'une langue autre que le français s'inscrivent dans une jurisprudence bien établie qui imposait déjà aux employeurs de démontrer, par une analyse fine et documentée, la nécessité de cette exigence dans le contexte du poste visé⁵¹.

Dès 1990, alors que le prévoyait la Charte, l'ancêtre de l'OQLF indiquait qu'il appartient à l'employeur de démontrer que la connaissance de l'anglais est nécessaire à l'exercice des fonctions du poste⁵². En conjuguant l'interdiction relative à l'exigence d'une autre langue au droit de travailler en français, la jurisprudence a également inféré que l'employeur devait démontrer l'absence d'autres moyens raisonnables permettant d'atteindre les objectifs visés sans imposer cette exigence linguistique⁵³. La Commission des relations du travail précisait ce qui suit :

[L]employeur [doit] d'abord chercher à trouver une solution raisonnable – telle une répartition appropriée de la tâche auprès des membres du personnel de l'équipe de travail en cause – avant d'imposer inconditionnellement la connaissance de la langue anglaise pour l'accès à un emploi ou à un poste⁵⁴.

Ce passage rappelle le nouveau libellé de la Charte, qui exige de prendre « tous les moyens raisonnables » pour éviter d'imposer une telle exigence, dont celui de s'assurer que les « connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel [sont] insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches » (nos soulignements). La jurisprudence refusait donc déjà de reconnaître la légitimité d'une exigence linguistique fondée sur des tâches accessoires ou occasionnelles, ne représentant qu'une infime partie des responsabilités du poste⁵⁵. Cette analyse était auparavant démontrée dans le contexte d'une plainte. La Loi 96 a formalisé l'obligation de réaliser cette analyse en amont⁵⁶, rendant le fardeau de preuve de l'employeur considérablement plus difficile à satisfaire.

Si l'on se fie à la jurisprudence qui a alimenté les nouvelles obligations, l'analyse se veut contextuelle et souple⁵⁷. En reprenant une synthèse jurisprudentielle, la Cour d'appel dégageait les conclusions suivantes en 2016 :

- Une exigence de connaissance d'une autre langue est justifiée si elle repose sur des critères de **rationalité**, de **pertinence** ou de **raisonnabilité**. Elle doit être raisonnable, non arbitraire, non discriminatoire et déterminée de bonne foi, en fonction des contraintes réelles du service, la preuve de ces contraintes incombant à l'employeur⁵⁸.
- La capacité de communiquer dans une autre langue doit être **importante** pour le titulaire du poste, en lien avec les contraintes réelles du service. La compréhension et l'expression, qu'elles soient orales, écrites ou les deux, doivent être nécessaires à l'exercice complet des responsabilités du poste⁵⁹.
- Le **contact du titulaire du poste** avec une clientèle minoritaire, même très minoritaire, peut suffire à justifier une telle exigence, si ce contact fait partie intégrante des responsabilités du poste. Il est toutefois essentiel d'évaluer la proportion réelle de clients desservis dans cette langue⁶⁰.
- Le critère de nécessité tient aussi compte de la capacité de l'employeur à **accomplir efficacement sa mission**. La connaissance d'une autre langue peut être nécessaire si elle permet à l'employeur de maintenir la qualité des services offerts, d'en diversifier la portée ou de développer une nouvelle clientèle⁶¹.

En précisant que l'analyse ne doit pas représenter une « réorganisation déraisonnable » de l'entreprise de l'employeur, le législateur semble maintenir l'idée d'une application équilibrée entre la primauté du français et la réalité multilingue du commerce : « on ne revirera pas l'entreprise *boutte pour boutte*, comme on dit, mais on donne une feuille de route⁶² ».

Cela dit, la décision *Ultium* illustre le changement opérationnel que les nouvelles obligations impliquent. L'exigence de réaliser une analyse au préalable sous-tend de modifier les pratiques et politiques de recrutement de toute entreprise qui envisage d'exiger la connaissance d'une autre langue pour un poste au Québec. Ainsi, la mise en oeuvre des nouvelles exigences soulève des défis pratiques importants.

L'OQLF a précisé que l'évaluation des besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir, soit la première condition de l'analyse, devait tenir compte des facteurs tels que la fréquence et la complexité du contact avec une autre langue que le français⁶³. Or, dans plusieurs cas, il sera difficile de quantifier avec précision la proportion d'interactions nécessitant une langue étrangère, ce qui pourrait exposer les employeurs à des contestations malgré des justifications raisonnables.

Les deuxième et troisième conditions de l'analyse soulèvent des craintes quant au risque de surcharge de travail pour certains employés maîtrisant une langue étrangère, ou de conflits internes liés à la répartition des responsabilités⁶⁴. La ligne entre l'adaptation organisationnelle raisonnable et la contrainte excessive demeure floue, et il appartiendra aux tribunaux de clarifier cette notion, qui n'a pas été abordée dans la décision *Ultium*.

Enfin, l'introduction d'une présomption absolue complexifie l'évaluation des employeurs et peut mener à des situations où une exigence linguistique justifiée devient inapplicable en raison d'un manquement procédural⁶⁵. Contrairement à d'autres domaines où un employeur peut généralement se défendre en invoquant une cause juste et suffisante, cette approche ne laisse place à aucune justification. Par conséquent, même si l'exigence d'une langue étrangère repose sur des impératifs d'affaires légitimes, un employeur qui n'a pas bien documenté ses démarches pourrait voir son exigence contestée avec succès.

CONCLUSION

En somme, les nouvelles dispositions de la Charte formalisent une obligation qui existait déjà dans la jurisprudence administrative et judiciaire québécoise : celle d'exiger de l'employeur une démonstration factuelle et rigoureuse de la nécessité d'une exigence linguistique, en s'appuyant sur une compréhension fine et documentée des réalités opérationnelles de l'organisation⁶⁶. Or, le législateur oblige désormais d'adopter une approche préventive plutôt que curative. Ce changement reflète la volonté de préserver le droit de travailler en français, tout en reconnaissant la possibilité, dans des circonstances circonscrites, d'exiger la connaissance d'une autre langue.

* Les auteures, M^{es} Julie Uzan-Naulin et Lara Griffith, sont respectivement associée et avocate au sein du groupe vie privée et cybersécurité de Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L. Parallèlement à leur pratique en vie privée, elles conseillent des organisations de toutes tailles dans leurs efforts de mise en conformité avec la *Charte de la langue française*. Les auteures tiennent à remercier Emmanuel Legault et Danielle Gilbert pour leur aide à la recherche.

[1.](#) RLRQ, c. C-11, telle que modifiée par la *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* (« la Charte »).

[2.](#) *Ibid.*, art. [1](#) et préambule.

[3.](#) LQ 2022, c. 14

[4.](#) Chapitre VI du Titre I de la Charte.

[5.](#) *Ibid.*, art. [46](#).

[6.](#) 2024 QCTAT 3295, [EYB 2024-553519](#) (« la décision commentée »).

[7.](#) Voir aussi *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (grief syndical)*, 2024 QCTA 209, [EYB 2024-549733](#), publiée le 13 mai 2024.

[8.](#) Par. 6 de la décision commentée.

[9.](#) *Ibid.*, par. 7.

[10.](#) *Ibid.*, par. 21.

[11.](#) *Ibid.*, par. 22.

[12.](#) *Ibid.*, par. 23.

[13.](#) *Ibid.*, par. 24.

[14.](#) *Ibid.*, par. 7.

[15.](#) *Ibid.*, par. 1.

[16.](#) Par. 12 de la décision commentée ; art. [1](#) de la Charte.

[17.](#) Par. 12 de la décision commentée ; art. [4](#) de la Charte.

[18.](#) Art. [46](#) de la Charte (cet aspect est demeuré inchangé).

[19.](#) Éric POIRIER et Guy ROCHER, *La Charte de la langue française : ce qu'il reste de la loi 101 quarante ans après son adoption*, coll. Cahiers des Amériques, no 17, Québec, Septentrion, 2016, p.116-117 ; Éric POIRIER, « Le droit de travailler en français : le droit au carrefour du droit linguistique québécois », dans Guillaume ROUSSEAU, *Le droit linguistique au Québec*, 2^e éd., Montréal, Québec, LexisNexis Canada, 2024, par. 8-41 ; Voir aussi Mathilde ROMANO et Iara GRIFFITH, « Charte de la langue française, loi réformée, questions soulevées : la lourde tâche des employeurs », [EYB2022BRH2558](#), p.3.

[20.](#) Art. [46](#) de la Charte (la portée a été élargie pour inclure le maintien en poste et l'accès par mutation et promotion).

[21.](#) *Ibid.*, art. [46.1](#).

[22.](#) Nous verrons dans la section III que ces critères sont en fait issus d'une jurisprudence assez abondante en droit du travail. Voir *Commission scolaire de Magog et Syndicat des employés de soutien de la Commission scolaire de Magog (griefs syndicaux, griefs individuels, Johanne Doyon et une autre)* (T.A., 1993-03-18), SOQUIJ AZ-51064543, p. 22 ; *Société Pole-Lite ltée et Syndicat national des travailleurs de l'aluminium de Laprairie (C.S.N.)* (T.A., 1987-09-22), SOQUIJ AZ-88141022, D.T.E. 88T-89, p. 11.

[23.](#) Voir *Richard c. Centre hospitalier de St. Mary* (C.R.T., 2005-01-12), 2005 QCCRT 0012 (« *St. Mary* »), SOQUIJ AZ-50290273, D.T.E. 2005T262, [2005] R.J.D.T. 263, par. 62 ; *Centre hospitalier Ste-Jeanne d'Arc et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2885 (Mme Marjolaine Cyr)*, SOQUIJ AZ-88145024, D.T.E. 88T-478, A.A.S. 88A-22 18, p.15.

[24.](#) Art. [46.1](#) de la Charte.

[25.](#) Par. 32 de la décision commentée. Selon l'art. [167](#) de la Charte, l'Office québécois de la langue française a la responsabilité d'établir un programme d'inspection concernant la conformité des employeurs aux obligations prévues aux art. [46](#) et [46.1](#) de la Charte.

[26.](#) Art. [45](#) al. 2 de la Charte.

[27.](#) *Ibid.*, art. [47](#).

[28.](#) *Syndicat des employées et des employés professionnels et de bureau, section locale 57 F.T.Q. c. Commission scolaire Baldwin-Carter*, 1994 QCOLF 1, par. 26.

[29.](#) Par. 16 de la décision commentée ; art. [4](#) de la Charte.

- [30.](#) Par. 18 de la décision commentée ; art. [45](#) al. 2 de la Charte.
- [31.](#) Par. 19 de la décision commentée ; art. [46-47](#) de la Charte.
- [32.](#) Par.20 de la décision commentée.
- [33.](#) *Ibid.*, par. 25.
- [34.](#) *Ibid.*, par. 29.
- [35.](#) *Ibid.*, par. 30.
- [36.](#) *Ibid.*, par. 33.
- [37.](#) RLRQ c. I-16, art. [41](#) al. 2.
- [38.](#) Par. 34 de la décision commentée.
- [39.](#) *Ibid.*, par. 38.
- [40.](#) *Ibid.*, par. 40.
- [41.](#) *Ibid.*, par. 44.
- [42.](#) *Ibid.*, par. 46.
- [43.](#) *Journal des débats de la Commission de la culture et de l'éducation*, 42^e législature, 2^e session, « Étude détaillée du projet de loi n^o 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français* », 16 février 2022, vol. 46, n^o 15, pp. 41-42 ; par. 51 de la décision commentée.
- [44.](#) Art. [17](#) du Code du travail.
- [45.](#) Art. [2847](#) C.c.Q.
- [46.](#) Par. 47 de la décision commentée.
- [47.](#) *Ibid.*, par. 52.
- [48.](#) *Ibid.*, par. 53.
- [49.](#) *Ibid.*, par. 55.
- [50.](#) *Ibid.*, par. 11.
- [51.](#) *Gatineau (Ville de) c. Syndicat des cols blancs de Gatineau inc.*, 2016 QCCA 1596, [EYB 2016-271054](#), par. 25 (« *Gatineau* »).
- [52.](#) *Bernier c. Les papiers peints Berkley inc.*, 1990 QCOLF 2, par. 8.
- [53.](#) *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*, (T.A., 2003-06-16), SOQUIJ AZ-50179714, D.T.E. 2003T-907, A.A.S. 2003A-176, [2003] R.J.D.T. 1807, par. 73 ; *St. Mary*, précité, note 23, par. 59.
- [54.](#) *St. Mary*, précité, note 23, par. 62.
- [55.](#) *St. Mary*, précité, note 23, par. 61 ; *Pierre Pouliot c. Quality Inn & Suites Lévis*, 2010 QCCRT 592, par. 31-33.
- [56.](#) Guillaume ROUSSEAU, « Chapitre 8 : Le droit de travailler en français : le droit au carrefour du droit linguistique québécois » dans Guillaume ROUSSEAU, *Le droit linguistique au Québec*, 2^e éd., Montréal, Québec, LexisNexis Canada, 2024, par. 8-45.
- [57.](#) David ROBITAILLE et Pierre ROGUÉ, « La *Charte de la langue française* : une entrave aux activités essentielles des entreprises privées de compétence fédérale au Québec ? », *Revue de droit. Université de Sherbrooke* 43, n^o 3 (2013), pp 645-708.
- [58.](#) *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1459 c. Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue* (T.A.), SOQUIJ AZ-50806345, par. 145 ; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la RIO (CSN) c. Régie des installations*

olympiques (*Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique*), 2021 QCTA 66, [EYB 2021-374175](#), SOQUIJ AZ-51742316, par. 96 ; *Syndicat canadien de la fonction publique, local 1108 et CHUQ – Pavillon Hôtel-Dieu de Québec*, D.T.E. 2010T-88, [EYB 2009-171258](#) (T.A.), par. 46.

59. *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (C.E.Q.) c. Commission scolaire de Ste-Croix*, D.T.E. 89T-804 (T.A.) ; *Hôpital chinois de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2948)*, [2000] R.J.D.T. 64 (C.S.) (« *Hôpital chinois* ») ; *Cossette c. La Société des Casinos du Québec inc.*, 2008 QCCRT 0446, [EYB 2008-152081](#) SOQUIJ AZ-50517434, par. 44.

60. *Goulet c. Le Centre des services sociaux de l'Outaouais*, 1982 QCOLF 7 CanLII, par. 8 ; *L'Université de Montréal c. Le syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, Local 1244, CSFP-FTQ* (T.A.), 2012 SOQUIJ AZ-50851785, par. 69 (« *UdeM* »).

61. *Hôpital chinois*, précité, note 59 ; *UdeM*, précité, note 60, par. 69 ; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1459 c. Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*, 2011 CanLII 72776 (QC SAT), par. 146 ; *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville de)*, 2018 QCTA 442, [EYB 2018-304302](#), par. 406.

62. QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, Journal des débats de la Commission de la culture et de l'éducation, 42^e légis., 2^e sess., vol. 46, 16 février 2022, n^o 15, en ligne : <<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cce-42-2/journal-debats/CCE-220216.html>> (M. Simon Jolin-Barrette) ; ROUSSEAU, précité, note 56, par. 45.3.

63. OQLF, « Aide-mémoire à l'intention des employeurs au sujet de l'exigence relative à la connaissance d'une autre langue que le français », en ligne : <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/formulaires/aide-memoire_Employeurs.pdf>. Véronique AUBÉ et Robert E. BOYD, « Les nouvelles exigences en matière de langue française au Québec : défis pour les employeurs », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit du travail (2023)*, vol. 533, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2023, p. 88, [EYB2023DEV3280](#), en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/533/c-e6d3dc92-4cbf-4aeb-90c5-19812dcf2dc8>>, p.101.

64. AUBÉ et BOYD, précité, note 63, p.106.

65. *Ibid.*, p. 100.

66. *Gatineau*, précité, note 51, par. 25 ; *St. Mary*, précité, note 23, par. 63 ; AUBÉ et BOYD, précité, note 63, p. 101.
Date de dépôt : 22 avril 2025

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.

©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.