

RDUS

Revue de DROIT

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Titre : LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE : UNE ENTRAVE AUX
ACTIVITÉS ESSENTIELLES DES ENTREPRISES PRIVÉES DE
COMPÉTENCE FÉDÉRALE AU QUÉBEC?

Auteur(s) : David ROBITAILLE
Pierre ROGUÉ

Revue : RDUS, 2013, volume 43, numéro 3

Pages : 645-708

ISSN : 0317-9656

Éditeur : Université de Sherbrooke. Faculté de droit.

URI : <http://hdl.handle.net/11143/10216>

DOI : <https://doi.org/10.17118/11143/10216>

Page vide laissée intentionnellement.

ARTICLE

LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE : UNE ENTRAVE AUX ACTIVITÉS ESSENTIELLES DES ENTREPRISES PRIVÉES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE AU QUÉBEC?

par David ROBITAILLE**
Pierre ROGUÉ***

Dans un récent rapport, le gouvernement fédéral concluait qu'il n'est pas nécessaire de modifier le Code canadien du travail ou la Loi sur les langues officielles afin de faire bénéficier de droits linguistiques les employés qui, au Québec, travaillent dans des entreprises privées de compétence fédérale, notamment les entreprises interprovinciales de transport et de communication et les banques. Comme le gouvernement, plusieurs acteurs tiennent ce vide législatif pour acquis. Pourtant, depuis l'arrêt Banque canadienne de l'Ouest, les entreprises fédérales doivent pleinement respecter les lois provinciales valides, sauf si ces dernières ont pour effet d'en entraver les activités essentielles, dont font partie les relations de travail. Ainsi, après que les arrêts Bell de 1966 et 1988 aient privilégié une approche centralisatrice en établissant que les lois provinciales valides ne pouvaient ne serait-ce qu'affecter les éléments vitaux des entreprises fédérales, la Cour suprême opérait en 2007 un changement de paradigme majeur en acceptant que ces lois puissent avoir des effets préjudiciables ou importants sur ces entreprises, relégitimant du coup l'application régulière, à celles-ci, du droit provincial. Dans ce contexte, nous avancerons que la Charte de la langue française, par son application et son interprétation relativement flexibles, n'a pas pour effet d'entraver les activités essentielles des entreprises fédérales présentes au Québec, lesquelles y sont conséquemment assujetties.

In a recent report, the federal government concluded that it would not be necessary to amend the Canadian Labour Code or the Official Languages Act in order to confer language rights to Quebecers working for private companies falling under federal jurisdiction in fields such as interprovincial transportation, communications and banking. Much like the government, several interested parties have taken for granted this legislative void. However, since the Supreme Court's judgment in Canadian Western Bank, federal enterprises must now fully respect valid provincial legislation, except where provincial laws have the effect of impairing certain essential activities, including labour relations. In its decision, the Supreme Court has departed from its reasoning in the 1966 and 1988 Bell cases, wherein the Court favoured a centralized approach by stating that valid provincial legislation could not adversely affect the essential elements of federal enterprises. In 2007, the Supreme Court thus undertook a major paradigm shift by accepting that provincial laws could indeed have a significant impact on federal enterprises, thus restoring the pertinence of provincial legislation. In this context, it is argued that due to flexibility in its application and interpretation, the Charter of the French Language does not impair the essential activities of federal enterprises operating in Quebec and which thus remain subject to the French Language Charter.

** . Professeur agrégé, Section de droit civil, Faculté de droit, Université d'Ottawa; membre du Barreau du Québec.

***. Candidat au Barreau du Québec; LL.L. (Ottawa).

Introduction	647
1. La compétence de légiférer sur la langue et les relations de travail	655
2. La Charte de la langue française : une loi provinciale valide d'« application générale »	656
3. Les relations de travail dans les entreprises fédérales ne sont pas une enclave	666
3.1 La jurisprudence du Conseil privé : légitimation du droit provincial valide	666
3.2 Les arrêts <i>Bell</i> de 1966 et 1988 de la Cour suprême : centralisation des relations de travail fédérales et délégitimation du droit provincial valide	670
3.3 La relégitimation des lois provinciales d'application générale dans l'arrêt <i>Banque canadienne de l'Ouest</i>	675
3.4 L'arrêt <i>NIL/TU,O</i> : retour du fantôme de <i>Bell</i> ?	680
4. La Charte de la langue française n'entrave pas la gestion et les relations de travail des entreprises fédérales	692
4.1 La flexibilité prévue par la <i>Charte</i> et ses règlements	693
4.2 L'application jurisprudentielle flexible de la <i>Charte</i> en matière d'embauche	696
4.3 L'application jurisprudentielle (moins) flexible de la <i>Charte</i> en matière de congédiement, mise à pied, rétrogradation et mutation	701
Conclusion	704

Introduction

Le 8 mars 2013, M. Christian Paradis, alors ministre de l'Industrie et ministre responsable pour le Québec au sein du gouvernement fédéral, affirmait que « les pratiques internes des entreprises de compétence fédérale sont déjà très semblables à celles observées dans les entreprises de compétence provinciale »¹ et concluait que « rien n'indique qu'une loi soit nécessaire afin de régler la langue de travail au Québec »². Cela faisait suite au dépôt d'un rapport³ rédigé par un comité de sous-ministres sur la langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec non assujetties à la *Loi sur les langues officielles*⁴. Parmi celles-ci, se trouvent notamment des banques à chartes⁵ et des entreprises de télécommunication ou de transport routier, ferroviaire, aérien ou maritime dont les activités dépassent les frontières provinciales⁶.

-
1. GOUVERNEMENT DU CANADA, INDUSTRIE CANADA, Communiqué de presse, *Langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec : une loi n'est pas nécessaire selon le ministre Paradis* [Ressource électronique], en ligne : < <http://news.gc.ca/web/article-fra.do?nid=724599> > (site consulté le 22 juillet 2013).
 2. *Id.*
 3. GOUVERNEMENT DU CANADA, INDUSTRIE CANADA, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec non assujetties à la Loi sur les langues officielles* [Ressource électronique], en ligne : <http://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/h_07359.html> (site consulté le 22 juillet 2013) [ci-après « Gouvernement du Canada, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec* »].
 4. *Loi sur les langues officielles*, L.R.C. 1985, c. 31 (4^e suppl.) [ci-après « LLO »].
 5. *Loi constitutionnelle de 1867*, L.R.C. 1985, app. II., n°5, art. 91(15) [ci-après « L.C. 1867 »].
 6. *Id.*, art. 92(10)a). Voir notamment : *Tessier Ltée. c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [2012] 2 R.C.S. 3 [ci-après « Tessier »]; *Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters*, [2009] 3 R.C.S. 407 [ci-après « Consolidated Fastfrate »]; *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112; *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225; *Northern Telecom c. Travailleurs en communication*, [1980] 1 R.C.S. 115 [ci-après « Northern Telecom »]; *Procureur général (Québec) c. Kellogg's Co. et autre*, [1978] 2 R.C.S. 211; *Régie des services publics c. Dionne*, [1978] 2 R.C.S. 191;

Dans son rapport, le comité gouvernemental concluait que « le français demeure la langue de travail principale de la majorité des travailleurs du Québec, incluant les travailleurs des entreprises de compétence fédérale »⁷. On y soulignait aussi que près de 38 % des entreprises fédérales au Québec ont obtenu, de leur propre chef, un certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française⁸.

Ce rapport comporte cependant ses limites. Il ne vise en effet que les entreprises fédérales de cent employés et plus, alors que la *Charte de la langue française*⁹ assujettit les entreprises comptant plus de 49 employés à l'obligation d'obtenir un certificat de francisation¹⁰, conditionnellement à la situation linguistique prédominante au sein de celles-ci. Aussi, bien que nous ne soyons pas statisticiens, les catégories utilisées par Statistiques Canada sur lesquelles s'appuie le comité qui a rédigé le rapport nous semblent trop générales, favorisant une conclusion manquant de

Capital Cities Comm. Inc. c. C.R.T.C., [1978] 2 R.C.S. 141; *Johanesson et al. c. Rural Municipality West St. Paul et al.*, [1952] S.C.R. 292; *In re Regulation and Control of Radio Communication in Canada*, [1932] A.C. 304 (C.P.). Pour de plus amples développements sur la compétence de légiférer sur les entreprises locales et interprovinciales dont l'étude détaillée dépasse l'objet de cet article, voir : David ROBITAILLE, « Le local et l'interprovincial », dans *JurisClasseur Québec*, coll. « Droit constitutionnel », fasc. 22, Montréal, Lexis Nexis Canada, 2012 (mise à jour annuelle).

7. Gouvernement du Canada, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec*, préc., note 3, p. 9, 17.

8. *Id.*, p. 4. Ainsi, 67 % des banques, 64 % des entreprises de télécommunication et radiodiffusion, 50 % des entreprises postales et de transport par pipeline et 20 % des entreprises de transport routier, notamment, détiendraient un tel certificat.

9. *Charte de la langue française*, L.R.Q., c. C-11 [ci-après « *Charte* »].

10. *Id.*, art. 139, 140.

solidité¹¹ et incitant au *statu quo* législatif¹². S'il est par ailleurs indéniable que la *Charte* a contribué de manière significative à la revalorisation de la langue française comme langue commune des Québécois¹³, notamment dans les milieux de travail, et que la certification des entreprises a engendré des résultats positifs¹⁴, il n'en demeure pas moins que la situation de la langue de Molière demeure fragile¹⁵, en particulier à Montréal et Gatineau¹⁶. L'Office

-
11. Le rapport se conclut comme suit, « [e]n résumé, à la lumière des données statistiques analysées et des commentaires reçus des intervenants des organisations patronales et syndicales consultées, il est permis de conclure que les employés des entreprises privées de compétence fédérale (non assujetties à la LLO) semblent généralement disposer d'un milieu de travail dans lequel ils peuvent travailler en français. [...] Il en demeure néanmoins que les pratiques linguistiques des entreprises privées de compétence fédérale et provinciale sont très semblables, que le français semble être la langue de travail et de communication interne dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec, et que les employés de ces entreprises peuvent, *en général*, travailler en français et disposer d'outils de travail en français », GOUVERNEMENT DU CANADA, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec*, préc., note 3, p. 18 [nos italiques].
 12. La proportion de répondants dont la langue de travail est « principalement [le] français », sur laquelle se base la conclusion du rapport selon lequel « le français demeure la langue de travail principale de la majorité des travailleurs du Québec », correspond à la somme des catégories « français seulement » et « plus français qu'anglais », Gouvernement du Canada, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec*, préc., note 3, p. 7 (la note n°1 du Tableau 3).
 13. Marc V. LEVINE, « La question « démolinguistique », un quart de siècle après la *Charte de la langue française* », (2002) *Revue d'aménagement linguistique* (hors série) 165, 178. Selon l'Office de la langue française, la proportion des personnes travaillant plus de 50 % du temps en français a augmentée au Québec, incluant à Montréal, entre 1971 et 2010 : Yulia PRESNUKHINA, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Les pratiques linguistiques au travail au Québec en 2010*, Nov. 2012, p. 77.
 14. Virginie MOFFET et Pierre BOUCHARD, « La multilinguisme au travail dans le contexte québécois de la francisation des entreprises », (2007) *Revista de Socio lingüística*, p. 9, en ligne : <<http://www6.gencat.net/llengcat/noves/hm07tardor-hivern/docs/bouchard.pdf>> (site consulté le 22 juillet 2013).
 15. M. LEVINE, préc., note 13, 178.
 16. Une étude de l'Office concluait, à propos de l'utilisation du français à Gatineau : « En somme, les travailleuses et les travailleurs de la région de

indiquait en effet récemment que le français était utilisé plus de 50 % du temps par 83 % des travailleurs québécois contre seulement 66 % sur l'Île de Montréal¹⁷. Dans les entreprises privées, 27,9 % des répondants indiquaient utiliser le français moins de 50 % du temps et 36,7 % l'utilisaient entre 50 % et 89 %¹⁸, contre respectivement 13,3 % et 27 % dans l'ensemble du Québec¹⁹. Enfin, en ce qui concerne la certification des entreprises, Pierre Bouchard écrivait que « "certification" et "utilisation du français" ne sont pas équivalents [puisque] [...] la certification d'une entreprise ne signifie pas nécessairement que [son] personnel [...] utilise effectivement le

Gatineau semblent divisés entre deux réalités. La première, celle des emplois où l'organisation est assujettie à la *Charte de la langue française* et où le français est la langue principale d'une majorité de travailleurs. La seconde, celle des emplois où le lieu de travail n'est pas assujetti à la *Charte* et où l'utilisation du français au travail est beaucoup moins répandue », Benjamin PERRON, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Les pratiques linguistiques au travail dans la région de Gatineau en 2010*, Nov. 2012, p. 40-41. Cette conclusion tient compte du fait qu'une proportion très importante (54 %) des travailleurs y occupe un emploi, à Gatineau ou en Ontario, dans la fonction publique fédérale. Comme le soulignait le professeur Pierre FOUCHER, « Qui peut le plus, peut le moins : fédéralisme et droits linguistiques au Canada », dans André BRAËN, Pierre FOUCHER et Yves LE BOUTHILLIER, *Langues, constitutionnalisme et minorités*, Markham, Butterworths, 2006, p. 325, 343, l'application des lois provinciales, dont fait partie la *Charte*, aux « institutions » fédérales est une « vaste question » qui dépasse largement l'objet de cet article.

17. Y. PRESNUKHINA, préc., note 13, p. 76. Selon cette méthodologie, l'usage du français a été caractérisé de « régulier » s'il était utilisé de 50 % à 89 % du temps et de « général » ou « exclusif » si son utilisation se situait, respectivement, entre 90 à 99 % ou 100 % du temps, PRESNUKHINA, *id.*, p. 13. En utilisant plutôt l'indice, plus vague et donc moins probant de la « langue principale de travail », l'Office rapportait que 85,5 % des Québécois en dehors de Montréal utilisent principalement le français au travail, cette proportion baissant à 57,7 % sur l'Île. La langue principale de travail correspond au pourcentage de répondants ayant indiqué au sondeur qu'ils utilisent « normalement ou habituellement » le français au travail. Puisque cet indice s'avère relativement vague, l'Office estime ainsi que l'indice du pourcentage du temps d'utilisation du français semble permettre une analyse plus détaillée de la situation linguistique, *id.*, p. 15 et 18.

18. *Id.*, p. 32.

19. *Id.*

français au travail »²⁰. La certification n'est conséquemment « pas une condition suffisante pour que l'entreprise soit francisée de façon réelle et durable »²¹.

Malgré ces données, le rapport fédéral conclut qu'il n'est pas nécessaire de modifier la *LLO* ou le *Code canadien du travail*²² afin de garantir des droits linguistiques aux quelques 135 000 employés de 1 760 entreprises privées de compétence fédérale au Québec²³. Selon le comité, ces dernières ne seraient actuellement visées par

20. Pierre BOUCHARD, « La langue du travail : une situation qui progresse, mais toujours teintée d'une certaine précarité », (2002) *Revue d'aménagement linguistique* (hors série) 85, 96. Voir également V. MOFFET et P. BOUCHARD, préc., note 14, p. 4.

21. P. BOUCHARD, préc., note 20, p. 93. Voir également les p. 96-97. Après avoir contacté la personne responsable de l'Office afin d'obtenir des renseignements additionnels sur les démarches de certification volontaires des entreprises fédérales, nous avons dû soumettre une demande d'accès à l'information officielle afin de consulter les programmes de francisation des 55 entreprises fédérales évoqués dans le rapport du gouvernement fédéral. La consultation de ces ententes est importante puisque celles-ci constituent l'un des arguments principaux du rapport qui prône l'immobilisme législatif (Gouvernement du Canada, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec*, préc., note 3, p. 4). Notre démarche a été vaine, l'Office prétextant que ces ententes renferment des renseignements industriels et commerciaux confidentiels. L'article 22 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, L.R.Q., c. A-2.1 énonce : « [u]n organisme public peut refuser de communiquer un secret industriel qui lui appartient. Il peut également refuser de communiquer un autre renseignement industriel ou un renseignement financier, commercial, scientifique ou technique lui appartenant et dont la divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à l'organisme ou de procurer un avantage appréciable à une autre personne ». Les ententes auraient pu simplement être caviardées là où des informations relevant du secret industriel auraient pu être dévoilées.

22. L.R.C., 1985, c. L-2.

23. Sur un total de 171 000 employés des 1 780 entreprises fédérales au Québec : GOUVERNEMENT DU CANADA, *La langue de travail dans les entreprises privées de compétence fédérale au Québec*, préc., note 3, p. 3.

aucune exigence linguistique d'origine législative²⁴. Le Bloc québécois et le Nouveau parti démocratique ont, en vain, déjà tenté de remédier à ce « vide juridique »²⁵ en proposant de modifier ces lois afin d'assujettir les entreprises fédérales qui exercent leurs activités au Québec à des obligations linguistiques²⁶.

Pour ce faire, il ne nous semble toutefois pas nécessaire que le droit fédéral doive nécessairement être modifié. Notre propos vise en effet à démontrer que la *Charte de la langue française*, en tant que loi provinciale valide d'application générale, s'applique aux entreprises fédérales au Québec. En 2007, dans l'arrêt de principe *Banque canadienne de l'Ouest c. Alberta*²⁷, la Cour suprême rendait un jugement favorisant clairement l'application régulière des lois provinciales valides aux entreprises de compétence fédérale, hormis les cas où celles-ci ont pour effet préjudiciable d'en *entraver* les activités essentielles²⁸. Disons-le d'emblée : nous avons beaucoup

-
24. *Id.* Voir également Mark POWER, *Étude d'impact juridique – Projet de loi c-455 – Loi modifiant le Code canadien du travail (Langue française)*, réalisée pour le Programme d'appui aux droits linguistiques, 30 août 2011, p. 8.
25. FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec soumis au Programme du travail, Ressources humains et Développement des compétences Canada (RHDCC) à propos du document de discussion sur l'examen des norme du travail et du Code canadien du travail*, 2009 [Ressource électronique], en ligne : <<http://ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=5663>> (site consulté le 22 juillet 2013), p. 18.
26. Voir : *Loi modifiant le Code canadien du travail (langue française)*, projet de loi n° C-455 (2009), 2^e sess., 40^e légis. (Can.); *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles (Charte de la langue française) et d'autres lois en conséquence*, projet de loi n° C-307 (2009), 2^e sess., 40^e légis. (Can.); *Loi modifiant la Loi sur les langues officielles (Charte de la langue française) et d'autres conséquences*, projet de loi n° C-482 (2007), 2^e sess., 39^e légis. (Can).
26. Henri BRUN, Guy TREMBLAY et Eugénie BROUILLET, *Droit constitutionnel*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2008, p. 463.
27. *Banque canadienne de l'Ouest c. Alberta*, [2007] 2 R.C.S. 3 [ci-après « *Banque canadienne de l'Ouest* »].
28. Les professeurs H. BRUN, G. TREMBLAY et E. BROUILLET, préc., note 26, p. 879, partagent ce raisonnement : « Les entreprises fédérales de transport et de communication sont-elles assujetties au droit provincial en matière de langue? [...] [L]a réponse de principe dépend de la question de savoir si le droit provincial entrave une partie vitale de telles entreprises. [...] Qu'ils

de difficulté à concevoir que le respect de la langue française et des normes prévues par la *Charte* constituerait, au-delà d'un inconvénient administratif et financier, une entrave aux activités de ces entreprises²⁹. Au contraire, comme nous le soutiendrons, et tel que le soulignait récemment le Conference Board du Canada, le bilinguisme est économiquement profitable³⁰. Plutôt que de constituer une entrave à leurs activités, le respect de la langue

valent en milieu de travail ou dans d'autres domaines, les droits linguistiques provinciaux devraient s'appliquer aux entreprises fédérales, sous réserve de la prépondérance fédérale, selon la philosophie de *Banque canadienne de l'Ouest* [...] ».

29. Nous devons ici souligner l'une des limites de ce texte. Compte tenu de l'objet de ce texte qui est de démontrer que l'application de la *Charte* n'entrave pas les activités des entreprises fédérales, nous ne tenterons pas de déterminer le « contenu minimum et irréductible » de chacune des compétences législatives qui pourraient être affectées par la *Charte*, notamment la navigation, l'aviation ou les opérations bancaires. La Cour suprême, dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 43, décourage d'ailleurs cette approche. Au surplus, nous ne voyons pas, de manière générale, comment l'on pourrait considérer que la *Charte*, qui ne porte directement ni sur la navigation ou les opérations bancaires, par exemple, entraverait ces activités qu'elle ne vise aucunement à réglementer. Soulignons enfin que le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires*, R.R.Q., 1981, c. C-11, r. 9, art. 7(4), 13(4) et 25(4), prévoit que les produits, catalogues, brochures, dépliants et annuaires commerciaux peuvent comporter des marques de commerce rédigées uniquement dans une autre langue que le français, respectant ainsi la compétence du Parlement sur les marques de commerce (Voir *L.C. 1867*, préc., note 5, art. 91(2); *Loi sur les marques de commerce*, L.R.C. 1985, c. T-13; et *Kirkbi AG c. Gestions Ritvik Inc.*, [2005] 3 R.C.S. 302. L'article 3(2) du règlement prévoit également que les produits destinés au commerce interprovincial ou international peuvent comporter des inscriptions rédigées uniquement dans une autre langue que le français, respectant la compétence fédérale sur le transport interprovincial et international en vertu de l'article 92(10)a) *L.C. 1867*.
30. « La connaissance généralisée du français au Nouveau-Brunswick et au Québec stimule le commerce entre ces provinces et les pays francophones ». CONFERENCE BOARD DU CANADA, *Le Canada, le bilinguisme et le commerce*, 2013 [Ressource électronique], en ligne : <http://www.cedec.ca/wp-content/uploads/2013/09/Le-Canada-le-bilinguisme-et-le-commerce_Francais.pdf> (site consulté le 22 juillet 2013), p. iii et 38.

française par les entreprises privées de compétence fédérale aurait plutôt des effets bénéfiques pour celles-ci.

Dans les parties 1 et 2, nous résumerons le partage des compétences sur la langue et les relations de travail et soutiendrons que la *Charte*, par son caractère véritable, ce que la jurisprudence n'a pas encore eu l'occasion d'analyser en profondeur, est une loi provinciale valide, peu importe la nature fédérale ou provinciale des entreprises auxquelles elle s'applique. La partie 3 sera l'occasion d'analyser la jurisprudence du Conseil privé et de la Cour suprême sur la doctrine de l'immunité interjuridictionnelle, également connue sous le nom de doctrine de l'exclusivité des compétences. Nous démontrerons plus particulièrement, ce qui à notre connaissance n'a jamais été développé ailleurs, que le postulat selon lequel les relations de travail dans les entreprises fédérales ressortent, en bloc, de la compétence exclusive du Parlement et écartent nécessairement l'application à celles-ci des lois provinciales valides s'appuie sur une lecture superficielle de la jurisprudence pertinente. Une analyse plus nuancée de la jurisprudence constitutionnelle permet au contraire d'affirmer que les relations de travail dans les entreprises fédérales ne constituent pas une enclave échappant complètement à toutes les lois provinciales qui auraient le moindre effet négatif sur celles-ci. Ce qui pourrait paraître comme un long détour dans la jurisprudence du Conseil privé et de la Cour suprême sur la doctrine de l'exclusivité des compétences s'avérera ainsi nécessaire puisque le principal argument – dont nous devons reconnaître la valeur – des universitaires, juristes et politiciens qui réfuteront nos conclusions prendra appui sur cette doctrine constitutionnelle. Enfin, dans la partie 4, nous tenterons de démontrer que les exigences linguistiques de la *Charte* en ce qui concerne la « langue de travail »³¹, la « langue du commerce et des affaires »³² ainsi que la « francisation des entreprises »³³ ne sont pas absolues et sont appliquées et interprétées avec une telle flexibilité qu'elles ne sauraient entraver les activités des entreprises fédérales.

31. *Charte*, préc., note 9, art. 41-50.

32. *Id.*, art. 51-71.

33. *Id.*, art. 135-154.

1. La compétence de légiférer sur la langue et les relations de travail

La *L.C. 1867* n'attribue pas expressément aux provinces, ni au Parlement, le pouvoir de légiférer sur la langue. Comme la Cour suprême l'établissait, la langue constitue une matière « accessoire » et de double aspect sur laquelle chaque palier, à partir de ses compétences propres, peut agir³⁴. En ce qui concerne les relations de travail, la situation est légèrement différente. Les provinces disposent en effet, selon une jurisprudence constante, de la compétence de principe sur le sujet. Pour sa part, le Parlement dispose exceptionnellement du pouvoir, lequel doit s'interpréter restrictivement³⁵, de régir les relations de travail dans certains secteurs d'activités qui lui sont expressément attribués par la *L.C. 1867*³⁶, notamment les relations de travail dans les entreprises fédérales³⁷.

Puisque tant les législatures provinciales que le Parlement sont compétents sur la langue et les relations de travail, il y a donc place, comme le soulignent à juste titre les professeurs Brun, Tremblay et Brouillet³⁸, à l'application concurrente de lois fédérales

34. *Devine c. Québec*, [1988] 2 R.C.S. 790, 807-808, [ci-après « *Devine* »]; *Jones c. Procureur général (Nouveau-Brunswick)*, [1975] 2 R.C.S. 182, 197-198 [ci-après « *Jones* »].

35. *NIL/TU,O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Service Employees' Union*, [2010] 2 R.C.S. 696, par. 11 [ci-après « *NIL/TU,O* »]; *Consolidated Fastfrate*, préc., note 6, par. 27.

36. *NIL/TU,O*, préc., note 35, par. 11; *Consolidated Fastfrate*, préc., note 6, par. 27-28; *Bell Canada c. Québec (CSST)*, [1988] 1 R.C.S. 749, 761-762 [ci-après « *Bell 1988* »]; *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754, 768-769 [ci-après « *Construction Montcalm* »]; *Commission du salaire minimum c. Bell Telephone Co. of Canada*, [1966] R.C.S. 767, 772, 774 et 777 [ci-après « *Bell 1966* »]; *In re Validity and Applicability of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] S.C.R. 529 [ci-après « *Affaire des débardeurs* »]; *In the Matter of Legislative Jurisdiction Over Hours of Labour*, [1925] S.C.R. 505; *Toronto Electric Commissioners v. Snider*, [1925] A.C. 396 (C.P.) [ci-après « *Snider* »].

37. *Affaire des débardeurs*, préc., note 36.

38. H. BRUN, G. TREMBLAY et E. BROUILLET, préc., note 26, p. 879 : « Qu'ils valent en milieu de travail ou dans d'autres domaines, les droits linguistiques

et provinciales, sauf si celles-ci entrent en conflit³⁹. Cela serait d'autant plus vrai dans le domaine des relations de travail puisqu'une interprétation restrictive de la compétence du Parlement⁴⁰ devrait selon nous favoriser l'application régulière des lois provinciales générales valides, par exemple la *Charte*, aux entreprises de compétence fédérale.

2. La Charte de la langue française : une loi provinciale valide d'« application générale »

Dans l'arrêt *Kruger et al. c. La Reine*⁴¹, le juge Dickson affirmait qu'une loi provinciale serait considérée comme étant d'« application générale » lorsqu'elle s'applique de manière raisonnablement uniforme sur le territoire provincial et ne vise directement ni distinctement une chose, une entreprise, un objet ou un sujet de compétence fédérale⁴². Le juge ajoutait qu'une loi

provinciaux devraient s'appliquer aux entreprises fédérales, sous réserve de la prépondérance fédérale, selon la philosophie de *Banque canadienne de l'Ouest* [...].

39. C'est d'ailleurs ce qu'affirmait la Cour suprême dans l'arrêt *Jones*, préc., note 34, 197-198, à propos de la compétence sur la langue des procédures devant les tribunaux provinciaux du Nouveau-Brunswick : « À mon avis, en l'absence d'une législation fédérale qui traite valablement de la langue des procédures ou autres matières portées devant les tribunaux provinciaux et relevant de l'autorité législative exclusive du Parlement fédéral, il est permis à la législature du Nouveau-Brunswick de légiférer à l'égard des langues dans lesquelles on peut conduire les procédures devant les tribunaux établis par cette législature. [...] [L]a situation en l'espèce appelle [...] l'application d'une doctrine des compétences législatives concurrentes sous réserve de prépondérance des lois fédérales ». Sur le conflit de lois, voir notamment : *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 69-75; *Law Society of British Columbia c. Mangat*, [2001] 3 R.C.S. 113.

40. *Supra*, note 35.

41. *Kruger et al. c. La Reine*, [1978] 1 R.C.S. 104.

42. *Id.*, 110. Bien qu'il s'agissait dans cet arrêt de déterminer si une loi provinciale était d'« application générale » au sens de l'article 88 de la *Loi sur les indiens*, L.R.C. 1985, c. I-5 [auparavant S.R.C. 1970, c. I-6] le raisonnement de la Cour s'applique aussi à la détermination des caractéristiques que doit comporter toute loi provinciale qui se veut « d'application générale » en dehors du contexte de cette disposition. À la p. 110 de l'arrêt, la Cour fait en effet une analogie entre la question précise

provinciale ayant « pour effet de porter atteinte au statut ou aux droits d'un groupe particulier » relevant de la compétence fédérale ne saurait être générale⁴³, donnant en exemple l'« analogie avec une loi qui serait en conflit avec le statut et les pouvoirs d'une compagnie fédérale »⁴⁴. Ce faisant, le juge Dickson confondait selon nous, avec beaucoup de respect, l'intention du législateur ou l'objet de la loi dans la détermination de son caractère véritable, d'une part, et ses effets dans le cadre de l'application de la doctrine de l'exclusivité des compétences, d'autre part. Le juge Beetz corrigea d'ailleurs le tir quelques années plus tard en précisant que l'effet d'une loi provinciale valide sur la spécificité du sujet ou de l'entreprise fédérale n'est pas pertinent pour déterminer si cette loi est d'application générale, mais sert plutôt à décider si cette loi s'applique ou non à ce dernier compte tenu de l'importance de cet effet⁴⁵.

qu'elle doit trancher et le caractère de règle d'application générale d'une loi provinciale à laquelle serait assujettie une entreprise fédérale. Voir également *Dick c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 309, 322.

43. *Kruger et al. c. La Reine*, préc., note 41.

44. *Id.*

45. *Dick c. La Reine*, préc., note 42, 321 et 322 : « Les critères qu'a appliqués le juge Lambert en examinant la preuve dans ses motifs déjà cités conviennent parfaitement lorsqu'il s'agit de déterminer si l'application de la *Wildlife Act* à l'appelant aurait pour effet de le toucher en tant qu'Indien, auquel cas il serait nécessaire de donner à la Loi une interprétation atténuée; mais, mis à part l'intention du législateur et la doctrine de la législation déguisée, ces critères n'ont rien à voir avec la question de savoir si la *Wildlife Act* est une loi d'application générale. Au contraire, c'est précisément en raison de son application générale que la *Wildlife Act* devrait, si ce n'était de l'art. 88 de la *Loi sur les Indiens*, recevoir une interprétation atténuée. [...] À cet égard, la *Wildlife Act* n'est pas différente d'un bon nombre de lois provinciales en matière de droit du travail qui sont rédigées en des termes généraux et qui, si elles étaient interprétées littéralement, viseraient les entreprises et les ouvrages fédéraux. Mais, ainsi appliquées, elles auraient pour effet de réglementer ces entreprises et ouvrages sous des aspects essentiellement fédéraux. Par conséquent, on leur donne une interprétation atténuée de manière à y faire échapper les entreprises et les ouvrages fédéraux [...] ». Le professeur Hogg, traitant des arrêts *John Deere Plow Company Limited c. Wharton*, [1915] A.C. 330 (C.P.) [ci-après « *John Deere Plow* »] et *Great West Saddlery Co. c. The King*, [1921] 2 A.C. 91 [ci-après « *Great West Saddlery* »], portant sur la validité et l'applicabilité de lois provinciales à des entreprises fédérales, partage

Dans ce contexte, nul doute que la *Charte* est une loi d'application générale valide. Elle ne vise pas spécifiquement les entreprises fédérales et traite indistinctement toutes les entreprises qui font des affaires au Québec. Aussi, tel que le démontrent les preuves intrinsèques et extrinsèques, nécessaires à la détermination de l'objet d'une loi aux fins du partage des compétences⁴⁶, la *Charte* n'a pas pour caractère véritable de s'immiscer dans la gérance même des entreprises et leurs relations de travail. Elle vise essentiellement à faire du français la langue prédominante au Québec dans toutes les sphères de la vie collective⁴⁷, c'est-à-dire qui se déroulent à l'intérieur des limites territoriales de la province, et à assurer la pérennité de la culture francophone au Québec⁴⁸. Elle fait ainsi du français la langue

également cette interprétation : « If these extra-provincial companies statutes had been *directed solely* at federal companies, then do doubt they could have been classified as laws in relation to federal companies and struck down on that basis. But the laws *applied indifferently to all companies*, incorporated outside the province. These include federal companies, to be sure, but they also included companies incorporated in other provinces and in other countries », Peter W. HOGG, *Constitutional Law of Canada*, vol. 1, 5e éd., Carswell, Toronto, 2007, 23-10 et 23-11 [nos italiques].

46. *Renvoi relatif à la Loi sur les valeurs mobilières*, [2011] 3 R.C.S. 837, par. 64; *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 27.
47. QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats, Commissions parlementaires, Commission permanente de l'éducation, des affaires culturelles et des communications*, 2^e sess., 31^e légis., 23 août 1977, « Étude détaillée du projet de loi no 101 - *Charte de la langue française* », p. CLF-2669, CLF-2692 et CLF-2693 (M. Camille Laurin) [ci-après « *Journal des débats du 23 août 1977* »].
48. Cet objectif culturel se trouve confirmé par le préambule de la *Charte* qui se lit ainsi : « Langue distinctive d'un peuple majoritairement francophone, la langue française permet au peuple québécois d'exprimer son *identité*. L'Assemblée nationale reconnaît la volonté des Québécois d'assurer la *qualité et le rayonnement de la langue française*. Elle est donc résolue à *faire du français la langue de l'État et de la Loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires*. L'Assemblée nationale entend poursuivre cet objectif dans un esprit de justice et d'ouverture, dans le respect des institutions de la communauté québécoise d'expression anglaise et celui des minorités ethniques, dont elle reconnaît l'apport précieux au développement du Québec. L'Assemblée nationale reconnaît aux

officielle du Québec⁴⁹ et reconnaît à toute personne le droit fondamental d'utiliser cette langue⁵⁰ dans ses relations avec la justice⁵¹, les commerces⁵², l'administration gouvernementale québécoise⁵³, les ordres professionnels⁵⁴ et les organismes parapublics⁵⁵, dont les « entreprises de téléphone, de télégraphe, de câblodistribution, de transport par avion, bateau, autobus ou chemin de fer, les entreprises de production, transport, distribution ou vente de gaz, d'eau ou d'électricité [...] »⁵⁶. Sur ce dernier point, on le voit clairement, la *Charte* ne vise pas spécifiquement les entreprises fédérales et s'applique indifféremment à toute entreprise qui exerce des activités dans la province, peu importe la nature locale ou interprovinciale de ses activités.

Amérindiens et aux Inuit du Québec, descendants des premiers habitants du pays, le droit qu'ils ont de maintenir et de développer leur langue et culture d'origine. *Ces principes s'inscrivent dans le mouvement universel de revalorisation des cultures nationales* qui confère à chaque peuple l'obligation d'apporter une contribution particulière à la communauté internationale » [nos italiques]

49. *Charte*, préc., note 9, art. 1.

50. *Id.*, art. 2-6.

51. *Id.*, art. 7-13.

52. *Id.*, art. 5 et 51-71.

53. *Id.*, art. 2 et 14-29.1.

54. *Id.*, art. 2, 30-40 et B.1 et 2 de l'Annexe.

55. *Id.*, art. 2 et 30-40.

56. *Id.*, art. B.1 de l'Annexe.

La *Charte* fait aussi du français la langue du travail⁵⁷, du commerce et des affaires⁵⁸, de l'enseignement et des établissements d'enseignement collégiaux et universitaires⁵⁹. Elle impose également des mesures de francisation de l'administration publique et des entreprises en créant, notamment, l'obligation pour les entreprises de cent personnes ou plus d'instituer un comité de francisation dont le rôle est de veiller au respect de la langue française au sein de l'organisation⁶⁰. Conformément à la compétence des provinces d'imposer des peines pour le non-respect de lois provinciales valides⁶¹, la *Charte* prévoit des amendes de 600 \$ à 6 000 \$ pour les personnes physiques et de 1 500 \$ à 20 000 \$ pour les personnes morales qui y contreviennent⁶².

57. *Id.*, art. 4 et 41-50. À cet égard, comme l'affirmait Camille Laurin, la *Charte* visait à rétablir un équilibre social entre une nette prédominance de l'anglais au travail au détriment des chances d'accès à la dignité des travailleurs francophones du Québec : « [...] c'est [...] dans ce monde du travail que la majorité francophone avait eu le plus à souffrir dans le passé. [...] C'est là le domaine où le redressement qu'il y avait à effectuer s'imposait avec le plus d'évidence, car non seulement il s'agit alors de cohérence, de logique qui doit être là même au niveau du travail comme elle l'est au niveau de l'administration, mais il y a un argument de plus, il y a une raison additionnelle, *il y a un facteur de justice sociale* qui nous impose de procéder aux correctifs que depuis longtemps d'ailleurs, la population nous demandait d'effectuer. [...] Nous savons en effet que *c'est dans ce domaine que les exigences injustifiées des employeurs ont contribué le plus à créer des inégalités, d'abord sociales, mais qui sont devenues également des inégalités culturelles*. Cela devenait une sorte d'injustice que d'exiger de la part d'une majorité une connaissance d'une langue qu'ils ne possédaient pas ou qu'ils possèdent insuffisamment et qui devenait, par le fait même, *une barrière qui les empêchait d'accéder au domaine où leur individualité, aussi bien que leur compétence acquise au niveau des écoles, leur permettait et leur donnait le droit d'accéder* » [nos italiques] : *Journal des débats du 23 août 1977*, préc., note 47, p. CLF-2669 (M. Camille Laurin).

58. *Charte*, préc., note 9, art. 5 et 51-71.

59. *Id.*, art. 72 à 88.3.

60. *Id.*, art. 136.

61. *L.C. 1867*, préc., note 5, art. 92(15). Voir, par exemple : *Rio Hotel Ltd. c. Nouveau-Brunswick (Commission des licences et permis d'alcool)*, [1987] 2 R.C.S. 59.

62. *Charte*, préc., note 9, art. 205.

Comme le soulignait alors le ministre Camille Laurin, la *Charte* visait à faire du Québec une province francophone⁶³. Il apparaît donc clairement que l'intention du législateur dans le cadre de la *Charte* n'est pas de modifier ou de réglementer précisément les relations de travail ou encore le commerce dans leur essence⁶⁴, mais bien de mettre en place des balises afin que la culture et l'identité des francophones du Québec soient préservées⁶⁵.

Les effets juridiques de la *Charte* vont, selon nous, également en ce sens. Outre ses effets bien connus sur la liberté d'expression commerciale dont l'analyse dépasse l'objet de ce texte⁶⁶, la mise en œuvre de la *Charte* a bien entendu exigé des différents acteurs étatiques et économiques du Québec de faire en sorte que les

63. *Journal des débats du 23 août 1977*, préc., note 47, p. CLF-2656 (M. Bertrand).

64. En ce qui concerne, par exemple, les inscriptions figurant sur certains produits, la professeure Nathalie Vézina et Françoise Maniet affirment que la *Charte* ne régleme que les modalités et non le contenu même de l'information, lorsque l'information relève essentiellement du fédéral. Voir Nathalie VÉZINA et Françoise MANIET, « La sécurité du consommateur au Québec... deux solitudes : mesures préventives et sanctions civiles des atteintes à la sécurité », (2008) 49 *C. de D.* 57-95, 62.

65. Pour cette raison, les professeurs H. BRUN, G. TREMBLAY et E. BROUILLET, préc., note 26, p. 879, estiment que la *Charte* constitue une loi sur les droits fondamentaux plutôt qu'une simple loi portant sur les relations de travail : « Cette jurisprudence [concluant à l'inapplication de la *Charte* aux entreprises fédérales] nous apparaît contestable en ce qu'elle assimile mécaniquement des droits fondamentaux et des conditions de travail négociables. À notre avis, les premiers peuvent se retrouver parmi les secondes, mais ils restent quand même plus que de simples conditions de travail ».

66. Qu'il suffise de mentionner que depuis les arrêts *Devine*, préc., note 34, par. 29 et 32 et *Ford c. Québec (Procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712 et après plusieurs modifications, la *Charte* n'exige plus, dans tous les secteurs qu'elle peut affecter, l'usage exclusif du français mais impose la prédominance de cette dernière langue. Voir également : *Les Entreprises W.F.H. Ltée. c. Québec (Procureure générale)*, [2001] R.J.Q. 2557, par. 117; H. BRUN, G. TREMBLAY et E. BROUILLET, préc., note 26, p. 887. L'article 89 de la *Charte* prévoit d'ailleurs que « [d]ans les cas où la présente loi n'exige pas l'usage exclusif de la langue officielle, on peut continuer à employer à la fois la langue officielle et une autre langue ».

communications avec leur clientèle – consommateurs, citoyens, travailleurs – se fassent principalement en français. Ainsi, des entreprises ont dû investir certains fonds afin de répondre aux exigences juridiques qui fondaient désormais le visage linguistique du Québec⁶⁷. Par exemple, des commerçants, ainsi que des fabricants

67. À ce propos, il nous semble important de préciser que les investissements dont il est question sont, dans le cas des entreprises de moins de cent employés, subventionnés par l'Office québécois de la langue française. Ainsi, ces entreprises peuvent se voir allouer une somme allant jusqu'à 50 000 \$ afin de franciser leurs communications, notamment en ce qui concerne la modification du matériel informatique, le remplacement de logiciels déjà installés sur les postes de travail, les frais de traduction des logiciels non disponibles en français au Québec, l'ensemble des frais de sous-traitance associés à la francisation du matériel informatique, les frais de traduction des sites intranet et extranet (sites Web) réalisée par une personne reconnue compétente, les frais de traduction des brochures et dépliants promotionnels de l'entreprise, comme les frais de conception, fabrication et installation des outils d'affichage public (affichage du nom de l'entreprise, message commercial sur une enseigne publique, inscriptions apposées sur un véhicule commercial ou sur une vitrine). À ce titre, le total des subventions versées a considérablement augmenté depuis l'année 2009, passant de 407 543 \$ à plus de 800 000\$ pour l'exercice fiscal de 2012. Voir : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Programme de soutien à la francisation des PME par les technologies de l'information et des communications (TIC)*, [Ressource électronique], en ligne: <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/subventionTIC/20120813_programme_TIC.pdf> (site consulté le 24 juillet 2013); GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Programme de soutien à la francisation des PME par les technologies de l'information et des communications (TIC)*, *Tableau récapitulatif au 31 mars 2010 des subventions accordées* [Ressource électronique], en ligne: <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/subventionTIC/20092010_tableau.pdf> (site consulté le 24 juillet 2013); GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Programme de soutien à la francisation des PME par les technologies de l'information et des communications (TIC)*, *Tableau récapitulatif au 31 mars 2011 des subventions accordées*, [Ressource électronique], en ligne: <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/subventionTIC/20111001_tableau.pdf> (site consulté le 24 juillet 2013); GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Programme de soutien à la francisation des PME par les technologies de l'information et des communications (TIC)*, *Tableau récapitulatif au 31 mars 2012 des subventions accordées* [Ressource électronique], en ligne: <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/subventionTIC/20112012_tableau.pdf> (site consulté le 24 juillet 2013).

de produits⁶⁸, ont dû engager des frais concernant l'affichage afin d'assurer que le français y occupe une place « nettement prédominante »⁶⁹. Encore, les employeurs doivent s'assurer que certains logiciels soient disponibles en français lorsque cela est possible⁷⁰, de la même façon qu'ils doivent s'assurer d'établir une communication interne en français⁷¹, sous réserve de leur droit à communiquer dans une autre langue aussi s'ils le souhaitent⁷², puisque ces dispositions n'exigent pas l'usage exclusif du français. Enfin, tout acteur économique doit s'assurer qu'en général, tout document communicationnel soit aussi rédigé en français⁷³. Sur le plan des relations de travail, l'employeur doit mettre en place des mesures visant à établir raisonnablement les exigences linguistiques liées aux tâches de ses employés⁷⁴ par des analyses sérieuses de ses besoins⁷⁵. Pour ce qui est des relations syndicales, la communication écrite doit se faire en français, sous réserve encore une fois, qu'une autre langue puisse être utilisée selon le cas⁷⁶. Les dispositions de la *Charte* affectent donc aussi bien la gestion des entreprises – indépendamment de la nature locale ou interprovinciale de leurs activités –, les relations de travail, et les relations d'affaires et commerciales dans la province⁷⁷.

68. *Charte*, préc., note 9, art. 51.

69. *Id.*, art. 58.

70. *Id.*, art. 52.1.

71. *Id.*, art. 41.

72. *Id.*, art. 89.

73. *Id.*, art. 52.

74. *Id.*, art. 45 et 46.

75. Ce point, fort important dans le cadre de notre analyse, sera développé dans la sous-section 4.

76. *Charte*, préc., note 9, art. 49.

77. Sous un autre angle, nous pouvons considérer que la *Charte* a également eu pour effet de contribuer à la sécurité juridique au Québec, garantissant notamment la qualité du consentement dans l'ensemble des actes juridiques passés entre les francophones et leurs cocontractants. Que ce soit dans les contrats de consommation, d'adhésion, ou encore dans les rapports collectifs de travail, les dispositions de la *Charte*, imposant le français sans nécessairement écarter l'usage de l'anglais, ont fait en sorte que l'ensemble de la population francophone du Québec comprenne les rapports juridiques dans lesquels ils s'engagent, assurant ainsi la validité des actes juridiques passés. Il est bien reconnu que le contrat est consubstantiel à l'activité humaine puisqu'il est l'acte juridique sur lequel

Pour ces raisons, nul doute que la *Charte* est une loi d'application générale valide en vertu des compétences provinciales sur la propriété et les droits civils⁷⁸, l'adoption de dispositions pénales⁷⁹ et les questions de nature purement locale ou privée *dans la province*⁸⁰. Dans l'arrêt *Devine c. Québec*⁸¹, la Cour suprême confirmait d'ailleurs la validité de la *Charte* et de ses dispositions relatives au commerce et à la langue des affaires, puisqu'elle porte sur le commerce « à l'intérieur de la province »⁸² c'est-à-dire, selon nous, le commerce qui a cours à l'intérieur des limites territoriales de la province. Cela ne doit pas être confondu, à notre avis, avec la notion de commerce « local » aux fins de la détermination de la compétence de légiférer sur les entreprises provinciales et fédérales en application du par. 92(10)(a) *L.C. 1867*⁸³. Dans ses motifs, la Cour nous semblait

repose la plus importante partie des activités économiques d'une société. En ce sens, il est tout aussi reconnu que les cocontractants doivent fonder leur échange sur un consentement libre de tout vice, notamment de l'existence d'une mauvaise compréhension de l'acte juridique en question. Par exemple, dans le cas d'un contrat de consommation, le consommateur devra comprendre l'offre qui lui est soumise ainsi que les conditions qui peuvent en découler. Dans la même veine, lorsqu'une convention collective est conclue, il sera important que les membres du syndicat accrédité puissent en comprendre les termes. Imaginons que de tels documents soient rédigés dans une autre langue que celle des personnes auxquelles ils s'adressent, cela suffit à comprendre que lorsqu'une langue majoritaire sur un territoire donné se trouve atteinte dans son existence même, la validité des actes et documents juridiques conclus est fortement mise en péril.

78. *L.C. 1867*, préc., note 5, art. 92(13).

79. *Id.*, art. 92(15).

80. *Id.*, art. 92(16).

81. *Devine c. Québec*, préc., note 34.

82. *Id.*, p. 808-809.

83. Selon le professeur P. FOUCHER, préc., note 16, p. 343, la Cour aurait jugé la *Charte* valide dans son application au commerce « local ». Si cela signifiait que la *Charte* ne peut pas s'appliquer aux entreprises interprovinciales, sauf à être alors invalide, nous devrions exprimer notre désaccord avec cette interprétation qui nous semble, avec respect, confondre les questions de validité et d'applicabilité de la *Charte*. Comme nous l'avons vu, la *Charte* s'applique indistinctement à toute entreprise et constitue une loi d'application générale valide. Ses effets sur les activités essentielles des entreprises fédérales (par opposition aux entreprises « locales » au sens du par. 92(10)(a) *L.C. 1867*), sont alors pertinents dans la détermination des limites de l'applicabilité de la *Charte* en vertu de la

toutefois minimiser grandement l'objectif fondamental de la *Charte*, consistant à faire du français la langue publique commune dans tous les secteurs de la vie collective québécoise, lorsqu'elle affirmait :

Il est vrai, comme l'indique le préambule de la *Charte de la langue française*, que l'un de ses objets est de "faire du français la langue [. . .] du commerce et des affaires" mais cet objet comporte nécessairement la réglementation d'un aspect du commerce et des affaires à l'intérieur de la province, quelle que puisse être la nature de son effet. Le but et l'effet des dispositions contestées du chapitre VII de la *Charte de la langue française*, intitulé "La langue du commerce et des affaires", est de régler un aspect de l'exploitation du commerce et des affaires dans la province et, à ce titre, elles se rapportent à ce commerce et à ces affaires. Même si l'objet global de la *Charte de la langue française* est de rehausser le statut de la langue française au Québec, il n'en demeure pas moins que les dispositions contestées visent à régler un aspect du commerce à l'intérieur de la province. À ce titre, elles relèvent de la compétence législative provinciale aux termes de la *Loi constitutionnelle de 1867*⁸⁴.

Comme nous avons tenté de le démontrer ci-dessus, tel n'est pas selon nous le caractère véritable de la *Charte*, comme le révèle une analyse plus attentive de son objet et de ses effets. Dans l'arrêt *Devine*, la principale question portait d'ailleurs sur la violation de la liberté d'expression en vertu des chartes canadienne et québécoise et la Cour ne s'est pas véritablement livré à une analyse rigoureuse du caractère véritable de celle-ci. La portée de cet arrêt quant à l'objet et aux effets de la *Charte* nous semble donc, vingt-cinq ans après qu'il ait été rendu, devoir être relativisée. Ceci dit, même dans l'hypothèse où la *Charte* viserait principalement à régir le commerce, elle n'en demeurerait pas moins une loi valide d'application générale puisqu'elle ne vise pas spécifiquement les entreprises fédérales ni ne

doctrine de l'exclusivité des compétences. Voir *supra*, note 45 et *infra*, note 185.

84. *Devine c. Québec*, préc., note 34, p. 809 [nos soulignements].

leur réserve un traitement distinct de toute autre entreprise exerçant des activités au Québec.

Une fois établi que la *Charte* est une loi d'application générale valide, et avant de soutenir que celle-ci n'entrave pas les activités essentielles des entreprises fédérales, il importe de discuter de l'argument principal que pourraient soulever les juristes, politiciens et entreprises opposées à son application, selon lequel les relations de travail dans les entreprises fédérales excluent automatiquement l'application de toute loi provinciale valide, indépendamment de son caractère véritable.

3. Les relations de travail dans les entreprises fédérales ne sont pas une enclave

Pour ce faire, nous analyserons la jurisprudence constitutionnelle sur la doctrine de l'exclusivité des compétences, en particulier dans le contexte de la gestion et des relations de travail dans les entreprises fédérales. Nous verrons en effet que les arrêts *Bell* de 1966 et 1988, dont le raisonnement a pourtant été rejeté dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, ont entraîné la centralisation de la compétence sur la gestion et les relations de travail des entreprises fédérales, phénomène dont les effets se font encore sentir dans la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada, malgré l'affirmation de celle-ci selon laquelle « la Constitution ne crée pas d'enclave autour des acteurs fédéraux »⁸⁵.

3.1 La jurisprudence du Conseil privé : légitimation du droit provincial valide

Comme d'autres l'ont déjà souligné, la doctrine de l'immunité interjuridictionnelle ou de l'exclusivité des compétences a pour

85. *Première nation de Westbank c. British Columbia Hydro and Power Authority*, [1999] 3 R.C.S. 134, par. 18, cité par Eugénie BROUILLET, « Le rôle de la Cour suprême dans l'évolution de la fédération canadienne : quel équilibre des pouvoirs? », (2011) 43 *Revista catalana de dret públic* 187, 201.

origine⁸⁶ l'application, au profit d'entreprises constituées par le gouvernement fédéral, de la règle de l'immunité de la Couronne. En effet, comme « la création de personnes morales en vertu de lettres patentes délivrées par la Couronne constituait un exercice de sa prérogative de créer des compagnies, [...] l'application des lois générales d'une province à ces personnes morales pouvait être conçue comme une atteinte à l'exercice de [cette] prérogative »⁸⁷. La doctrine a ensuite été étendue aux entreprises dites « fédérales » dans la mesure où elles relèvent en elles-mêmes de la compétence du Parlement. Cette immunité était bien sûr loin d'être absolue. Au contraire, selon une jurisprudence constante du Conseil privé, seules les lois provinciales qui avaient pour effet de *paralyser* ou de *stériliser* les activités de ces compagnies ne pouvaient s'y appliquer. Ce critère très exigeant imposait aux entreprises ne souhaitant pas respecter les lois provinciales la démonstration que celles-ci empêchaient littéralement ces dernières d'exercer leurs activités. Des lois provinciales valides ont par exemple été jugées inapplicables à des entreprises fédérales puisqu'elles permettaient ou prévoyaient des conséquences drastiques en cas de non-conformité : vente en justice d'une compagnie fédérale pour non-paiement d'une dette contractuelle⁸⁸, assujettissement de l'émission d'actions d'une compagnie fédérale à l'octroi d'une licence mais, surtout, au respect de conditions provinciales potentiellement très intrusives dans les affaires de la compagnie⁸⁹,

-
86. Pour un historique de cette doctrine, voir notamment : Eugénie BROUILLET, *La négation de la nation. L'identité culturelle québécoise et le fédéralisme canadien*, coll. « Cahiers des Amériques », Septentrion, 2005, p. 275 et suiv.; Fabien GÉLINAS, « La doctrine des immunités interjuridictionnelles dans le partage des compétences : éléments de systématisation », dans *Mélanges Jean Beetz*, Éditions Thémis, Montréal, à la page 471; Dale GIBSON, « Interjurisdictional Immunity in Canadian Federalism », (1969) 47 *R. du B. Can.* 40; Jonathan PENNER, « The Curious History of Interjurisdictional Immunity and Its (Lack of) Application to Federal Legislation », (2011) 90 *R. du B. Can.* 1.
87. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 39.
88. *Campbell-Bennett Ltd. c. Comstock Midwestern Ltd. and Trans Mountain Oil Pipe Line Co.*, [1953] S.C.R. 207.
89. *Attorney-General for Manitoba c. Attorney-General for Canada*, [1929] A.C. 260 (C.P.) [ci-après « *Attorney-General for Manitoba* »]; *Great West Saddlery*, préc., note 45.

interdiction aux compagnies fédérales non incorporées en vertu de la loi provinciale de faire des affaires⁹⁰, et dans certains cas prévoyant leur dissolution⁹¹, limitation de la personnalité juridique de la compagnie ne détenant pas de licence provinciale en l'empêchant de poursuivre ses débiteurs et en prévoyant des pénalités pour non-incorporation en vertu de la loi provinciale⁹².

Les compagnies fédérales étaient donc largement assujetties aux lois provinciales d'application générale valides, sauf en cas d'entrave sérieuse à leurs pouvoirs. En ce sens, le Conseil privé jugea qu'une compagnie devait respecter une loi provinciale l'obligeant à nettoyer une voie ferrée et le fossé adjacent⁹³ et que les compagnies fédérales devaient payer les taxes directes imposées par le Québec aux compagnies ayant des activités dans la province⁹⁴. Il décida également que les compagnies fédérales étaient assujetties aux lois provinciales prévoyant l'octroi de licences comme moyen de taxation directe, leur imposant la communication de certains renseignements et prévoyant des pénalités, raisonnables⁹⁵, en cas de manquements aux normes provinciales⁹⁶. Il en va de même de la

90. *Attorney-General for Ontario c. Israel Winner*, [1954] A.C. 541 (C.P.); *Colonial Building and Investment Association c. Attorney-General of Quebec*, [1883] 9 A.C. 157 (C.P.).

91. *Colonial Building and Investment Association c. Attorney-General of Quebec*, préc., note 90.

92. *Great West Saddlery*, préc., note 45; *John Deere Plow*, préc., note 45. Dans plusieurs de ces cas, l'obligation d'obtenir une licence ne constituait donc pas, en soi, la source de la stérilisation des pouvoirs de la compagnie. La paralysie des activités des compagnies fédérales provenait plutôt du fait que les conséquences du défaut d'obtenir une licence pour ces dernières les empêchaient carrément d'exercer légalement leurs activités. Voir: *Great West Saddlery*, préc., note 45, par. 120; P. W. HOGG, préc., note 45, p. 23-11.

93. *Canadian Pacific Railway v. Corporation of the Parish of Notre Dame de Bonsecours*, [1899] A.C. 367 (C.P.).

94. *Bank of Toronto c. Lambe*, [1887] A.C. 575 (C.P.).

95. *Great West Saddlery*, préc., note 45, par. 121 et 123.

96. *Attorney-General for Manitoba*, préc., note 89, par. 268; *Great West Saddlery*, préc., note 45, par. 100, 120-121; *John Deere Plow*, préc., note 45, 343.

règlementation des modalités de forme et de contenu des contrats⁹⁷. Ainsi, au même titre que toute personne se trouvant sur son territoire, les entreprises fédérales devaient respecter les lois valablement adoptées par les provinces⁹⁸.

Cette approche favorable à l'application régulière des lois provinciales générales aux entreprises fédérales semblait même valoir dans le domaine des relations de travail. Le Conseil privé confirma en ces termes l'applicabilité à une compagnie fédérale d'une loi provinciale sur la prévention des accidents du travail obligeant les employeurs à cotiser à un fonds d'indemnisation en retenant une portion du salaire de leurs employés :

The right conferred [...] is the result of a statutory condition of the contract of employment made with a workman resident in the province, for his personal benefit and for that of members of his family [...]. It is in substance a scheme for securing a civil right within the Province. [...] No doubt for some purposes the law sought to be enforced affects the liberty to carry on its business of a Dominion railway company to which various provisions of s. 91 of the British North America Act of 1867 apply. But for other purposes, with which the Legislature of British Columbia had jurisdiction to deal under s. 92, it was competent to that Legislature to pass laws regulating the civil duties of a Dominion railway company which carried on business within the Province, and in the course of that business was engaging workmen whose civil rights under their contracts

97. *Attorney-General for Manitoba*, préc., note 89, par. 268; *Great West Saddlery*, préc., note 45, par. 120.

98. Comme l'écrivait on ne peut plus clairement le juge Croket de la Cour suprême du Canada : « Neither can the fact that the [provincial] legislation was calculated to compel all international or external corporations desiring and authorized to do business within the limits of the Province to alter their methods and policy regarding the allocation of profits as between the gasoline and fuel oil branches and their so-called integrated industry. *If they desire to carry on their business in the Province of British Columbia, they must comply with provincial laws in common with all provincial and independent dealers in the same commodities* » : *Home Oil Distributors Ltd. v. Attorney General of British Columbia*, [1940] S.C.R. 444, 448 [nos italiques].

of employment had been placed by the Act of 1867 within the jurisdiction of the province⁹⁹.

La province fut ainsi jugée constitutionnellement compétente pour légiférer afin d'octroyer un droit civil – en l'occurrence un droit à l'indemnisation – aux travailleurs, en l'espèce à ceux d'une entreprise fédérale de chemin de fer, indépendamment du fait que cela affectait la gestion de l'entreprise. Dans le cadre de l'application de la doctrine de l'exclusivité des compétences, le domaine des relations de travail n'était donc pas formellement distingué des autres domaines de compétence auxquels elle s'applique et laissait place à l'application des lois provinciales valides n'ayant pas pour effet de paralyser les activités des entreprises fédérales¹⁰⁰.

3.2 Les arrêts *Bell* de 1966 et 1988 de la Cour suprême : centralisation des relations de travail fédérales et délégitimation du droit provincial valide

Si le Conseil privé appliquait de manière stricte la doctrine de l'exclusivité des compétences par le critère de la paralysie des activités des entreprises fédérales, la Cour suprême a opéré un revirement de situation dans l'arrêt *Bell* de 1966. Il s'agissait de

99. *Workmen's Compensation Board c. Canadian Pacific Railway Company*, [1920] A.C. 184 (C.P.), 191-192 [nos italiques].

100. C'est aussi l'interprétation que faisait le professeur Hogg, dans une version antérieure de son livre qui a toutefois été modifiée par suite de l'arrêt *Bell* de 1988 : « L'affaire [*Bell Canada 1966*] paraît avoir réglé dans le sens d'un pouvoir fédéral exclusif la question de la compétence législative sur l'emploi dans les secteurs relevant du gouvernement fédéral. À mon avis, cet arrêt est mal fondé. L'arrêt *Toronto Electric Commissioners v. Snider* et l'*Affaire des conventions du travail* établissent tout au moins que l'emploi est une "matière" qui tombe sous la rubrique "la propriété et les droits civils dans la province". La réglementation de la négociation collective ou des normes de travail dans les industries fédérales doit certainement continuer d'être considérée comme intéressant l'emploi en même temps que l'industrie particulière qui est visée. Il y a double aspect et les deux paliers de gouvernement doivent donc pouvoir légiférer dans ce domaine » : Peter W. HOGG, *Constitutional Law of Canada*, 2^e éd., Carswell, Toronto, 1985, p. 465-466, traduit et cité par le juge Beetz dans l'arrêt *Bell*, préc., note 36, p. 839.

savoir si la compagnie Bell Canada qui relevait de la compétence fédérale en vertu des articles 92(10)(a) et 91(29) *L.C. 1867* devait respecter la *Loi sur le salaire minimum*¹⁰¹ du Québec, dont la validité n'était évidemment pas remise en question. Rédigeant les motifs pour la Cour, le juge Martland jugea que la loi provinciale était inapplicable à l'entreprise fédérale en dépit du fait que, comme le souligna le professeur Gibson, sa matière véritable ne portait pas sur les communications interprovinciales mais sur le salaire minimum dans la province et que la jurisprudence antérieure tolérait que des lois valides *affectent* les objets de compétences de l'autre palier législatif¹⁰² :

In my opinion all matters which are a vital part of the operation of an interprovincial undertaking as a going concern are matters which are subject to the exclusive legislative control of the federal parliament within s. 91(29). [...] [A] statute which deals with a matter which, apart from regulatory legislation, would have been the subject matter of contract between employer and employee, e.g., rates of pay or hours of work, *affects* a vital part of the management and operation of the undertaking to which it relates¹⁰³.

Il n'était donc pas nécessaire, selon la Cour suprême du Canada, que la loi provinciale paralyse ou stérilise les activités de l'entreprise fédérale pour être jugée inapplicable. Il suffisait au contraire que la loi provinciale en *affecte* les activités essentielles pour qu'elle soit écartée sans aucune analyse des effets préjudiciables de la loi sur la compagnie. Ce changement de paradigme a été approuvé plus de vingt ans plus tard par la Cour suprême sous la plume du juge Beetz dans l'arrêt *Bell* de 1988. La Cour y décida que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁰⁴ du Québec ne pouvait s'appliquer à Bell Canada puisque cela affectait

101. *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., c. S-1, abrogée en 1980 et remplacée par la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N.1-1.

102. D. GIBSON, préc., note 86, 54 et 55.

103. *Bell 1966*, préc., note 36, 772, 774 [nos italiques].

104. L.Q. 1979, c. 63, aujourd'hui *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1.

les relations et conditions de travail et la gestion de l'entreprise fédérale :

Pour ma part, j'admets volontiers que l'exercice de ce droit par la travailleuse ne va pas en effet jusqu'à entraver ou paralyser l'entreprise. Mais comme il prive l'entreprise d'une partie de sa force de travail dans le secteur des communications interurbaines requérant l'aide d'un téléphoniste, je ne serais pas disposé à concéder qu'un tel droit de retrait, par nature, n'*affecte* pas un élément vital ou essentiel de l'entreprise de Bell Canada. [...] *Pour que joue la règle de l'inapplicabilité, il suffit que la sujétion de l'entreprise à la loi provinciale ait pour effet d'affecter un élément vital ou essentiel de l'entreprise sans nécessairement aller jusqu'à effectivement entraver ou paralyser cette dernière*¹⁰⁵.

Par suite des arrêts *Bell* de 1966 et 1988, il était dorénavant très facile pour les entreprises fédérales ne souhaitant pas respecter les lois provinciales valides d'écartier ces dernières¹⁰⁶ en démontrant qu'elles en affectaient ou touchaient les éléments essentiels, notamment les relations et conditions de travail¹⁰⁷.

Ce fut d'ailleurs le cas en ce qui concerne l'applicabilité de la *Charte de la langue française* aux entreprises de juridiction fédérale dans une jurisprudence qui, sans toujours y référer explicitement, s'inscrit dans la logique des arrêts *Bell*. Dans la première décision qui, à notre connaissance, a été rendue sur la question, les

105. *Bell 1988*, préc., note 36, p. 857, 859-860 [nos italiques] [nos soulignements].

106. E. BROUILLET, préc., note 86, 276 à 278; Peter W. HOGG et Rahat GODIL, « Narrowing Interjurisdictional Immunity », (2008) 42 *S.C.L.R.* (2d) 623, 637; D. GIBSON, préc., note 86, 53-55; Paul C. WEILER, « The Supreme Court and the Law of Canadian Federalism », (1973) 23 *U.T.L.J.* 307, 340-341.

107. C'est d'ailleurs pour cette raison que J. PENNER, préc., note 86, 7-8, considère que l'arrêt *Bell 1966* constitue le premier cas moderne d'immunité interjuridictionnelle. Selon l'auteur, cette immunisation n'existait pas vraiment auparavant puisque les entreprises fédérales étaient largement assujetties aux lois provinciales d'application générale.

demandeurs contestaient l'imposition de l'anglais comme langue exclusive des communications aériennes par la compagnie Air Canada¹⁰⁸. La Cour supérieure jugeait la *Loi sur la langue officielle*¹⁰⁹ du Québec, ancêtre de la *Charte*, inapplicable à l'entreprise puisqu'elle affectait le domaine de l'aéronautique, de compétence fédérale, et posait un danger pour la sécurité aérienne¹¹⁰. Dans une affaire similaire portant sur la validité d'une ordonnance fédérale limitant l'usage de la langue française dans certains types de communications aériennes, la Cour jugeait que la *Loi sur la langue officielle* ne pouvait pas imposer aux compagnies aériennes « des règles touchant l'aéronautique [...] »¹¹¹.

S'appuyant directement sur l'arrêt *Bell* de 1966, le Bureau du Commissaire du travail – tel se nommait alors la Commission des relations du travail – était d'avis, dans les affaires *Côté* et *Marquis*, que la *Charte* ne s'appliquait pas aux relations de travail de la Banque de Montréal et à une entreprise de transport interprovincial, rejetant conséquemment les plaintes de deux employés congédiés pour les seuls motifs qu'ils ne parlaient pas l'anglais ou en avait une connaissance insuffisante¹¹². Plus récemment, la Commission s'appuya sur cette jurisprudence en référant directement au passage de l'affaire *Côté* citant l'arrêt *Bell* de 1966, pour rejeter une plainte contestant, en vertu de l'article 46 de la *Charte*, l'exigence d'une bonne connaissance de l'anglais comme critère d'embauche pour des postes de représentants au recouvrement et au centre d'appel, alors que la majorité de la clientèle de l'entreprise était de langue française¹¹³. Ces décisions de la Commission furent reprises à son compte par le Conseil canadien des relations industrielles qui a jugé la *Charte*

108. *Joyal c. Air Canada et autres*, [1976] C.S. 1211.

109. L.Q. 1974, c. 6.

110. *Joyal c. Air Canada et autres*, préc., note 108, 1230-1232.

111. *Assoc. des gens de l'air du Québec Inc. c. Hon. Otto Lang*, [1977] 2 C.F. 22, 40.

112. *Pierrette Côté c. Banque de Montréal*, dossier M-17776-05, affaire CLF-83-02-M-002, 27 juin 1983 (Commission des relations du travail), 3; *Claude Marquis c. Les transports Provost*, dossier nos 11-29743-01, affaire CLFM-001-07-86, 18 novembre 1986 (Commission des relations du travail).

113. *Girard c. Telus Québec*, 2006 QCCRT 236, 5.

inapplicable à l'entreprise Purolator qui avait affiché un poste nécessitant une connaissance fonctionnelle de l'anglais¹¹⁴.

La nature expéditive de l'analyse faite par la Commission des relations du travail dans les affaires précitées ne surprend pas compte tenu que le test très peu exigeant établi dans l'arrêt *Bell* en 1966, consistant à écarter toute loi provinciale *touchant* ou *affectant* un tant soit peu les activités ou éléments essentiels des entreprises et compétences fédérales, revient en définitive à un automatisme sans qu'il ne soit nécessaire d'approfondir le raisonnement juridique. Les motifs du Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision *Léveillé* rendue en 2011, a toutefois de quoi surprendre. Le Conseil s'est en effet appuyé sur les décisions précitées de la Commission et reprenait à son compte un passage de l'affaire *Côté* référant directement à l'arrêt *Bell* de 1966. Le Conseil ne semblait donc pas au courant, en 2011, que la Cour suprême, dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest* de 2007, a rejeté l'approche préconisée dans les arrêts *Bell* de 1966 et 1988 privilégiant, comme nous le verrons ci-dessous, le critère de l'« entrave » à celui du simple effet comme déclencheur de la doctrine de l'exclusivité des compétences¹¹⁵.

114. *Léveillé c. Purolator Courier*, (2011) CCRI 616, par. 46-51.

115. Notons que la question de l'applicabilité de la *Charte de la langue française* aux entreprises fédérales ne s'est encore jamais posée devant la Cour suprême du Canada ni devant la Cour d'appel du Québec. Cette dernière jugeait toutefois inapplicable à l'entreprise Purolator l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, rédigé en des termes forts similaires, il faut le reconnaître, à celui de l'article 45 de la *Charte* puisque cela, en application de l'arrêt *Bell 1988*, affectait ou touchait ses activités essentielles : *Purolator Courier c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*, [2002] R.J.Q. 310, par. 25, 37 et 39. L'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* énonce : « L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi ». L'article 46 de la *Charte* prévoit pour sa part que : « Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la

3.3 La relégitimation des lois provinciales d'application générale dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*

Considérant que la doctrine de l'exclusivité des compétences avait historiquement été appliquée de manière asymétrique, favorisant « l'exclusivité de la compétence fédérale au détriment de la législation provinciale »¹¹⁶, comme ce fut notamment le cas en matière de relations de travail dans les entreprises fédérales, la Cour suprême en atténua considérablement la portée dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*¹¹⁷. Selon la Cour, les doctrines du caractère véritable, du double aspect et de la prépondérance fédérale respectent davantage les « conceptions modernes du fédéralisme qui reconnaissent les inévitables chevauchements de compétences »¹¹⁸, tandis que la doctrine de l'exclusivité des compétences peut avoir des conséquences drastiques pour les provinces puisqu'elle ne tolère, lorsqu'appliquée, aucun empiètement ni même des effets accessoires¹¹⁹. La Cour invita donc les plaideurs et les tribunaux à ne considérer la doctrine de l'immunité que dans les cas mettant en cause des domaines dans lesquels son utilisation avait déjà été historiquement légitimée¹²⁰ et « jugée *absolument nécessaire* pour permettre au Parlement [...] de

langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre ». Puisque, comme nous le verrons ci-dessous, la Cour suprême a clairement désavoué le critère de l'« incidence » dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest* au profit de celui de l'« entrave » aux activités ou contenu essentiels des entreprises et compétences fédérales, il est permis de croire que l'arrêt *Purolator* de la Cour d'appel ne constitue pas nécessairement un précédent réglant, en bloc et sans nuance en fonction des différentes dispositions qu'elle prévoit, la question de l'applicabilité de la *Charte* aux entreprises fédérales.

116. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 35.

117. *Id.*

118. *Id.*, par. 42. Voir également le par. 45. Voir aussi : *Chatterjee c. Ontario (Procureur général)*, [2009] 1 R.C.S. 624, par. 2; *Colombie-Britannique (Procureur général) c. Lafarge Canada Inc.*, [2007] 2 R.C.S. 86, par. 4.

119. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 44. Voir également les par. 35 et 45.

120. *Id.*, par. 33, 38, 67 et 77. Voir également *Québec (Procureur général) c. Canada (Ressources humaines et Développement social)*, [2011] 3 R.C.S. 635, par. 11; *Canada (Procureur général) c. PHS Community Services Society*, [2011] 3 R.C.S. 134, par. 60-65 [ci-après « *Insite* »].

réaliser l'objectif pour lequel la compétence législative exclusive a été attribuée »¹²¹, comme ce fut le cas en ce qui concerne les entreprises fédérales¹²².

Comme nous le verrons ci-dessous, la Cour interpréta aussi de manière stricte les deux critères applicables en vertu de cette doctrine, l'un servant à délimiter son champ d'application, l'autre à vérifier l'effet de la loi provinciale sur l'entreprise, l'ouvrage ou la compétence fédérale.

3.3.1 Les éléments vitaux et essentiels des entreprises et compétences fédérales

Tous les éléments des compétences fédérales ou toutes les activités des entreprises de compétence fédérale ne sont pas immunisés contre l'application des lois provinciales valides. En effet, seul le « contenu minimum élémentaire et irréductible »¹²³ des compétences fédérales, c'est-à-dire « nécessaire pour garantir la réalisation efficace de l'objectif pour lequel la compétence a été attribuée »¹²⁴, ainsi que les aspects vitaux ou essentiels des entreprises fédérales, c'est-à-dire qui sont « absolument nécessaire[s] »¹²⁵, seront protégés.

En ce qui concerne la thèse développée dans ce texte, il est évident, et aucune autorité n'a remis cela en question, que la gestion d'une entreprise, laquelle comprend celle des relations et

121. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 77 [nos italiques].

122. La Cour n'a toutefois pas complètement fermé la porte à un élargissement éventuel de la doctrine : « Nous tenons à rappeler que la doctrine de l'exclusivité des compétences reste d'une application restreinte, et qu'elle devrait, *en général*, être limitée aux situations déjà traitées dans la jurisprudence » [nos italiques] : *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27. Voir également le par. 78 de cet arrêt ainsi que les arrêts *Insite*, préc., note 120, par. 61 et 65 et *Québec (Procureur général) c. Canadian Owners and Pilots Association*, [2010] 2 R.C.S. 536, par. 58 [ci-après « COPA »].

123. *Bell 1988*, préc., note 36, p. 839, cité avec approbation dans *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 50.

124. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27.

125. *Id.*, par. 51.

des conditions de travail¹²⁶, fait partie des éléments vitaux et essentiels des entreprises fédérales. Ce n'est pas sur ce point que se base notre argument. Celui-ci s'appuie plutôt sur la contribution la plus importante de l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest* dans lequel la Cour, comme nous le verrons, a remarquablement élargi le domaine d'application des lois provinciales aux entreprises fédérales¹²⁷.

3.3.2 L'application élargie des lois provinciales générales aux entreprises fédérales par le critère de l'entrave

Dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, la Cour jugeait que « l'état du droit antérieur à l'arrêt *Bell Canada (1988)* était plus fidèle à notre régime fédéral »¹²⁸, établissant alors qu'« il ne suffit pas que la législation provinciale « touche » simplement la spécificité fédérale d'un sujet ou d'un objet fédéral »¹²⁹. Au contraire, relégitimant les lois provinciales valides, la Cour décidait que celles-ci peuvent avoir des effets « préjudiciable[s] »¹³⁰ « grave[s] »¹³¹ ou significatifs sur les objets ou les sujets de compétence fédérale, comme les entreprises interprovinciales, sans qu'elles ne puissent toutefois en « entraver » les activités ou éléments essentiels¹³². Le

126. Voir la section 2 : La Charte de la langue française : une loi provinciale valide d'« application générale ».

127. P.W. HOGG et R. GODIL, préc., note 106, 635-636.

128. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 48.

129. *Id.*

130. *Id.*, par. 48.

131. *COPA*, préc., note 122, par. 45.

132. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 48-49 [nos italiques]. Voir également *COPA*, préc., note 122, par. 43. Compte tenu de ce revirement, il est étonnant que la Cour d'appel de la Colombie-Britannique ait très récemment jugé inapplicable à une bande indienne une loi provinciale attribuant à une autorité provinciale la compétence de superviser la résolution de litiges entre locataires et propriétaires dans les parcs de maisons mobiles qui affectait l'indianité ou interférait avec le cœur de la compétence fédérale sur les autochtones dans l'arrêt *Sechelt Indian Band c. British Columbia (Manufactured Home Park Tenancy Act, Dispute Resolution Officer)*, [2013] B.C.J. No. 1168 (C.A.C.-B.), par. 50-51 : « [...] provincial legislation is not applicable to affect possession of such [Indian] land. [...] I consider the essence of the case (and the dispute) concerns the subject matter of the management and possession of the

critère de l'entrave constituerait un moyen terme entre le critère de la paralysie ou de la stérilisation appliqué jadis par le Conseil privé et le critère du simple effet que la Cour appliquait sous l'ère des arrêts *Bell*¹³³.

Si la Cour a défini en termes généraux le critère de l'entrave, c'est dans son application concrète qu'il prend forme de manière plus détaillée. Ainsi, une loi provinciale permettant la vente éventuelle d'un terrain appartenant à la Couronne fédérale et la retenue d'un pourcentage d'un contrat en cas de non-paiement, par les autorités aéroportuaires, des employés ayant œuvré à l'amélioration d'un aéroport, a été jugée comme une entrave à la compétence fédérale sur l'aéronautique et aux activités essentielles de l'entreprise par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique¹³⁴. Dans un autre arrêt, la Cour d'appel du Québec trouvait inapplicable à des terres de la Couronne fédérale, acquises en vue de la construction d'un aéroport, la *Loi sur la protection des territoires et des activités agricoles*¹³⁵ puisqu'elle empêchait l'utilisation de ces lots à des fins autres que l'agriculture¹³⁶. La Cour d'appel de Terre-Neuve et du Labrador jugeait qu'une loi provinciale établissant un régime d'indemnisation sans faute en matière d'accidents du travail entravait la compétence fédérale sur la navigation puisque le droit maritime fédéral permettait au contraire des poursuites pour négligence¹³⁷. Enfin, la Cour d'appel du Québec estimait qu'un règlement municipal ayant pour effet d'interdire aux non-résidents d'amarrer leurs bateaux sur un lac situé sur le

Sechelt Lands. [...] This is a core element of federal jurisdiction under s. 91(24) of the Constitutional Act, 1867. It is a matter that lies at the core of Indianness. *Interference* on this subject by a provincial enactment is not permissible » [nos italiques].

133. *COPA*, préc., note 122, par. 44; *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 48.

134. *Vancouver International Airport Authority c. British Columbia (Attorney General)*, [2011] B.C.J. No. 290 (C.A.C.-B.), par. 48-62.

135. L.R.Q., c. P-41.1.

136. *Mirabel (Ville de) c. Commission de protection du territoire agricole du Québec*, [2012] R.J.Q. 318 (C.A.), par. 43-44. Voir également *Laferrière c. Québec (Procureur général)*, [2008] J.Q. No. 1597 (C.A.).

137. *Newfoundland and Labrador (Workplace Health, Safety and Compensation Commission) c. Ryan Estate*, [2011] N.J. No. 207 (Nfld. C.A.) par. 87-102.

territoire municipal entravait l'exercice de la compétence fédérale sur la navigation¹³⁸. Comme ces exemples permettent de le constater, les entreprises, objets, sujets ou compétences fédérales ne seront soustraits aux lois provinciales valides que lorsque celles-ci auront un effet très considérable sur eux.

Contrairement aux cas décrits ci-dessus, la *Business Practices and Consumer Protection Act* de la Colombie-Britannique fut jugée applicable à Air Canada qui avait fait l'objet d'une injonction et d'une ordonnance de rembourser à un client des frais correspondants à une surcharge incluse dans la taxe, pratique frauduleuse alors contraire à la loi provinciale¹³⁹, puisque cela n'avait pas pour effet d'entraver le cœur de la compétence fédérale sur l'aéronautique¹⁴⁰. Dans une autre affaire, la Cour du Québec jugeait applicable à une entreprise fédérale y ayant contrevenu, la *Loi sur la protection de l'environnement*¹⁴¹ qui interdit le déversement de matières dangereuses puisque cela n'entravait pas le cœur de la compétence fédérale sur la navigation¹⁴². En 2000, avant l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, la Cour d'appel du Québec n'appliquait pas moins le critère de l'entrave dans l'arrêt *Transport Robert* en jugeant que malgré son effet sur les relations de travail dans une entreprise fédérale, celle-ci devait néanmoins, conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*¹⁴³, contribuer au régime provincial de formation de la main-d'œuvre à raison d'un pour cent de la masse salariale annuelle de l'entreprise¹⁴⁴.

138. *Chalets St-Adolphe inc. c. St-Adolphe d'Howard (Municipalité de)*, [2011] QCCA 1491 (C.A.), par. 58-64.

139. *Unlu c. Air Canada*, [2013] B.C.J. No. 453 (C.A.), par. 33-35.

140. *Id.*, par. 34.

141. L.R.Q., c. Q-2.

142. *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Alcan inc.*, [2009] QCCQ 1638 (C.Q.), par. 84-94.

143. Maintenant la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. D-8.3.

144. *Transport Robert (1973) ltée c. Société québécoise de développement de la main-d'œuvre*, [2000] J.Q. No. 3090 (C.A.), par. 42, 46, 49-50 : « Au chapitre de la gestion, il est certain que la Loi impose des tâches aux entreprises pour la mise en place et l'administration de ces programmes de formation, et cela, sans compter, selon leur avocat, les « tracasseries

Malgré le changement opéré par l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, un arrêt récent de la Cour suprême pourrait permettre, s'il était interprété hors contexte et de manière peu rigoureuse, de soutenir que le critère de l'entrave ne s'applique pas aux relations de travail et à la gestion d'une entreprise fédérale. Ces domaines obéiraient à une logique différente selon laquelle toute loi provinciale valide affectant les relations de travail fédérales devrait être écartée. Il est donc nécessaire de s'y arrêter pour remettre rigoureusement en question ce qui semble être un retour du « fantôme » des arrêts *Bell*.

3.4 L'arrêt *NIL/TU,O* : retour du fantôme de *Bell*?

Compte tenu du revirement opéré dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest* et de la lecture que nous faisons de la jurisprudence constitutionnelle sur les relations de travail, le raisonnement de la Cour suprême dans l'arrêt *NIL/TU,O Child and Family Services Society c. B.C. Government and Service Employees' Union*¹⁴⁵ ne peut que surprendre. S'agissant de déterminer si le *Labour Relations Code*¹⁴⁶ de la Colombie-Britannique était applicable à un organisme d'aide à l'enfance fournissant des services à des enfants et familles autochtones, la Cour affirmait ceci :

En d'autres mots, pour déterminer si le pouvoir de régler les relations de travail d'une entité relèvera du gouvernement fédéral, ce qui aurait pour effet d'écarter la présomption de compétence provinciale, l'arrêt *Four B* exige que le tribunal applique tout d'abord le critère fonctionnel,

administratives » usuelles qui accompagnent les relations entre l'État et le citoyen. [...] Il est vrai par ailleurs que la Loi comporte une certaine forme d'ingérence dans les relations de travail au titre de l'apprentissage [...]. Cette incidence que je qualifierai de minime sur la gestion des entreprises fédérales et sur leurs relations de travail avec leurs employés est-elle suffisante pour rendre la Loi inapplicable à ces entreprises? Je ne le crois pas. Les entreprises fédérales demeurent assujetties aux lois provinciales d'application générale ».

145. *NIL/TU,O*, préc., note 35.

146. *Labour Relations Code*, R.S.B.C. 1996, c. 244.

c'est-à-dire qu'il examine la nature de l'entité, son exploitation et ses activités habituelles pour voir s'il s'agit d'une entreprise fédérale. C'est seulement lorsque cet examen n'est pas concluant qu'il doit ensuite examiner si la réglementation, par le gouvernement provincial, des *relations de travail* de l'entité porterait atteinte au chef de compétence fédérale en cause. Si c'est le cas, ses relations de travail seront assujetties à la réglementation fédérale. [...] Le fait de regrouper les deux étapes en un seul examen, comme l'ont fait le juge de première instance et la Cour d'appel, et comme le font la juge en chef McLachlin et le juge Fish dans leurs motifs concordants, a pour effet de transformer le critère traditionnel applicable en matière de relations de travail en un critère différent : celui que l'on utilise pour décider si une loi est « inapplicable » en vertu de la doctrine traditionnelle de l'exclusivité des compétences. L'analyse en deux étapes préserve l'intégrité du critère unique en matière de relations de travail [...] ¹⁴⁷.

La Cour semble laisser entendre, ce qui du même coup ferait ressurgir de ses cendres le critère du simple effet établi dans les arrêts *Bell* de 1966 et 1988, que dès qu'une entreprise, en vertu du test « fonctionnel » ¹⁴⁸, est de compétence fédérale en raison de la nature extra-provinciale de ses activités, toutes ses relations de travail sont à l'abri des lois provinciales d'application générale. Nous constaterons toutefois ci-dessous qu'une lecture très attentive de la jurisprudence sur laquelle s'appuie la Cour dans *NIL/TU,O* ne supporte pas la distinction qu'elle y établit entre les relations de travail et les autres champs de compétence fédérale.

147. *NIL/TU,O*, préc., note 35, par. 18, 20 [italiques de la Cour] [nos soulignements].

148. Pour de plus amples détails sur l'application de ce test « fonctionnel » en vertu duquel les tribunaux doivent analyser si les activités principales et normales des entreprises sont de nature locales ou interprovinciales, aux fins du partage des compétences, voir : D. ROBITAILLE, « Le local et l'interprovincial », préc., note 6.

3.4.1 La doctrine de l'exclusivité s'applique indistinctement aux différentes compétences fédérales

Il est en effet étonnant que la Cour ait conclu, dans le passage précité, à l'existence d'un critère constitutionnel unique dans le domaine des relations de travail qui se distinguerait du critère de l'entrave en application de la doctrine de l'exclusivité des compétences. Nous ne voyons pas en quoi le domaine des relations de travail serait à ce point différent des autres domaines de compétence dans lesquels le Conseil privé et la Cour ont par le passé toujours appliqué un test en deux étapes pour déterminer si un objet, sujet, entreprise, ouvrage ou compétence fédérale était à l'abri des lois provinciales d'application générale. Selon ce test, la première étape consiste à déterminer si le litige porte sur le cœur de la compétence fédérale ou les activités essentielles de l'entreprise fédérale et la seconde nécessite l'analyse des effets de la loi provinciale sur ce cœur ou ces éléments essentiels. Pour en arriver à cette conclusion quant au critère unique applicable aux relations de travail dans l'arrêt *NIL/TU,O*, la Cour s'appuie plus particulièrement sur le résumé que le juge Dickson faisait, dans l'arrêt *Northern Telecom c. Travailleurs en communication*¹⁴⁹, des motifs du juge Beetz dans l'arrêt de principe *Construction Montcalm*¹⁵⁰. Dans ce dernier, le juge Beetz écrivait en effet ceci :

[...] l'application de la loi provinciale ne doit pas entraver l'exploitation d'une entreprise fédérale [...], ni entraîner son démembrement [...]. Cette réserve n'est pas pertinente en l'espèce, puisque l'application de la loi provinciale n'entraverait pas l'exploitation d'une entreprise fédérale ni n'entraînerait le démembrement d'un ouvrage fédéral. *Une autre réserve a été apportée au principe lorsque l'on a statué dans l'arrêt Salaire minimum chez Bell Canada que la réglementation des relations de travail d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire fédérale relève exclusivement du fédéral. Mais Montcalm n'est pas une entreprise, un service ou une affaire fédérale*¹⁵¹.

149. *Northern Telecom*, préc., note 6, 132.

150. Préc., note 36.

151. *Id.*, 774 [nos italiques].

À notre avis, ce passage ne devrait pas s'interpréter comme écartant l'application de toute loi provinciale qui a un effet sur les relations de travail dans une entreprise fédérale. D'abord, dans l'arrêt *Bell* de 1988, comme nous l'avons vu ci-dessus, la Cour passait du critère de la paralysie ou de la stérilisation des entreprises fédérales à celui du simple effet selon lequel il suffisait qu'une loi provinciale touche ou affecte les activités essentielles de l'entreprise, en l'occurrence la gestion et les relations de travail, pour qu'elle soit écartée. C'est en effet parce que la loi provinciale affectait les relations de travail qu'elle a été jugée inapplicable. Or, dans l'arrêt *NIL/TU,O*, la Cour passe sous silence le fait qu'en 1988, dans un litige portant justement sur les relations de travail, elle ait confirmé le critère du simple effet et que près de vingt ans plus tard, elle ait désavoué le raisonnement des arrêts *Bell* et préféré appliquer le critère de l'entrave dans le cadre de la doctrine de l'exclusivité des compétences¹⁵². Au surplus, dans ces arrêts et plusieurs autres, la Cour ne fit aucune distinction juridique entre les relations de travail et les autres domaines de compétence aux fins de l'application de la doctrine de l'exclusivité¹⁵³.

152. Sans qu'il ne traite de l'arrêt *NIL/TU,O*, c'est aussi l'interprétation que J. PENNER, préc., note 86, 8-9, fait de l'évolution de la doctrine de l'exclusivité des compétences. L'auteur fait en effet remarquer que l'arrêt *Bell 1966* a été suivi dans de nombreux arrêts, en particulier dans des affaires portant sur les relations de travail, entraînant l'immunisation quasi complète des compagnies fédérales, jusqu'à ce que la doctrine de l'immunité soit réinterprétée dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest* : « Nevertheless, the principle laid down in *Bell Canada (1966)* was accepted as orthodox constitutional theory (although not necessarily applied) in several Supreme Court decisions between 1966 and 1988 (when the next significant Supreme Court of Canada pronouncement on interjurisdictional immunity – and by far the most important case on the concept until *Canadian Western Bank* in 2007 – was handed down). These decisions include *Construction Montcalm Inc. v. Quebec (Minimum Wage Commission)*, *Four B Manufacturing Ltd v. UGW*, and *Northern Telecom Ltd v. Communication Workers of Canada* » [références omises].

153. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 62-65; *Bell 1988*, préc., note 36, p. 833 : « [...] la règle d'exclusivité sanctionnée par *Bell Canada 1966* ne joue pas seulement en matière de relations de travail ou pour les entreprises fédérales. C'est là une facette d'un principe plus global, lequel interdit la sujétion des ouvrages, des choses ou des personnes qui relèvent de la compétence particulière et exclusive du Parlement aux lois

Nous constaterons maintenant qu'une analyse rigoureuse des arrêts du Conseil privé et de la Cour sur lesquels cette dernière s'appuie dans *NIL/TU,O*, ne favorisent pas non plus l'idée que les lois provinciales valides ne peuvent en aucun cas s'appliquer aux entreprises fédérales dès qu'elles ont une incidence sur leurs relations de travail.

3.4.2 La jurisprudence antérieure à *NIL/TU,O* n'exclut pas automatiquement l'application des lois provinciales valides aux relations de travail fédérales

Dans plusieurs des arrêts auxquels la Cour suprême réfère dans l'arrêt *NIL/TU,O* et dans d'autres arrêts pertinents, la Cour suprême ou le Conseil privé n'avaient pas à trancher la question

provinciales, lorsqu'une telle sujétion aurait pour conséquence d'atteindre ces ouvrages, choses ou personnes dans ce qui constitue leur spécificité fédérale »; *Clark c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1988] 2 R.C.S. 680, [ci-après « *Clark* »]. Par exemple, dans l'arrêt *Clark*, une Cour unanime écrivait ceci au sujet des principes établis dans l'arrêt *Construction Montcalm* : « Ces principes ont été récemment repris dans l'arrêt *Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)* [...]. Dans cette affaire, il avait été décidé que la loi provinciale sur la santé et la sécurité du travail ne s'appliquait pas à une entreprise relevant du par. 92(10) pour le motif que les mesures provinciales entraînent (à la p. 798) "directement et massivement d'une part dans le domaine des conditions de travail et des relations de travail et, d'autre part . . . dans le domaine de la gestion et des opérations des entreprises". La Cour est parvenue au même résultat dans deux autres arrêts rendus le même jour, *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Courtois*, [1988] 1 R.C.S. 868 et *Alltrans Express Ltd. c. British Columbia (Workers' Compensation Board)*, [1988] 1 R.C.S. 897. La loi provinciale sur la prescription d'actions n'empiète certainement pas sur la gestion et l'exploitation d'une entreprise de chemin de fer *de la même manière* que la loi visée dans ces affaires » [nos italiques]. Voir également ce passage d'un arrêt de la Cour d'appel au Québec au sujet de la trilogie de 1988 : *Québec (Procureur général) c. Midland Transport Ltée*, [2007] J.Q. no. 2618, par. 46 : « Ces trois décisions consacrent l'élargissement, amorcé avec l'arrêt *Bell Canada 1966*, du champ d'application de la doctrine de l'immunité interjuridictionnelle passant du test de la loi provinciale qui "entrave, stérilise ou paralyse" l'entreprise fédérale à celui, moins exigeant, de la loi qui "affecte un élément vital ou essentiel de l'entreprise sans effectivement aller jusqu'à nécessairement entraver ou paralyser cette dernière ».

précise de l'application d'une loi provinciale valide et d'application générale à une entreprise fédérale. Ainsi, dans les arrêts *Tessier Ltée. c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*¹⁵⁴, *Consolidated Fastfrate Inc. c. Western Canada Council of Teamsters*¹⁵⁵, *Four B. Man. c. Travailleurs unis du vêtement*¹⁵⁶, *Construction Montcalm*¹⁵⁷ et *Agence maritime Inc. c. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*¹⁵⁸, la question ne se posait pas puisque les cinq entreprises parties aux litiges n'étaient pas fédérales en raison de la nature locale de leurs activités quotidiennes¹⁵⁹. Ces arrêts ne peuvent donc pas constituer des précédents quant à savoir si les lois provinciales d'application générale n'ayant pas pour caractère véritable de régir spécifiquement et de manière importante les relations de travail dans les entreprises fédérales s'appliquent à celles-ci malgré leurs effets sur les relations de travail.

Dans les arrêts *Ontario Hydro c. Ontario (Commission des relations du travail)*¹⁶⁰, *Northern Telecom*¹⁶¹, *C.C.R.T. c. La ville de Yellowknife*¹⁶² et *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada*¹⁶³, la Cour suprême devait déterminer si l'accréditation de syndicats relevait des lois provinciales ou fédérales sur les relations de travail. Il est bien évident qu'une loi provinciale dont l'objectif principal est de régir massivement les relations de travail, notamment l'accréditation syndicale, entraverait significativement la gestion d'une entreprise fédérale.

154. Préc., note 6.

155. *Id.*

156. *Four B. Man. c. Travailleurs unis du vêtement*, [1980] 1 R.C.S. 1031 [ci-après « *Four B* »].

157. Préc., note 6.

158. *Agence maritime Inc. c. Conseil canadien des relations ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851 [ci-après « *Agence maritime* »].

159. *Tessier*, préc., note 6, par. 50-61; *Consolidated Fasfrate*, préc., note 6, par. 68-80; *Construction Montcalm*, préc., note 36, 774-776.

160. *Ontario Hydro c. Ontario (Commission des relations du travail)*, [1993] 3 R.C.S. 327.

161. Préc., note 6.

162. *C.C.R.T. c. La ville de Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729.

163. *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada*, [1975] 1 R.C.S. 178.

Cela pourrait expliquer pourquoi, dans ces arrêts, la Cour ne s'est pas demandé si la loi provinciale avait un effet inacceptable sur les relations de travail fédérales.

L'*Affaire sur le salaire minimum*¹⁶⁴ et l'*Affaire des débardeurs*¹⁶⁵ sont deux autres décisions parfois invoquées au soutien de l'enclave fédérale sur les relations de travail dans les entreprises fédérales. Dans la première, la Cour suprême jugea qu'une loi provinciale sur le salaire minimum ne s'appliquait pas à un employé d'un bureau de poste puisque cela « interférerait directement » avec les relations de travail fédérales. Ce faisant, selon notre interprétation, ce n'est pas parce que la loi provinciale avait un simple effet sur la société ou la compétence fédérale qu'elle fût écartée, mais bien en raison de l'importance de cet effet, selon la Cour :

[...] the fixing of the wages of the Postal employees, is a matter in pith and substance "Postal Service Legislation", upon which the provinces may not legislate without *invading* a field "exclusively" assigned to the Dominion. [...] It cannot be said that the imposition of minimum wages and maximum hours relative to the employees in the Post Office does not attempt to *interfere directly* with the exercise of Dominion power in respect to the Postal Service¹⁶⁶.

Si l'imposition des heures de travail et du salaire dans une entreprise fédérale avait certes un effet sur la compétence fédérale, il n'est pas certain que cela entraverait l'entreprise ou la compétence fédérale à la lumière du revirement établi dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*. Si l'*Affaire sur le salaire minimum* devait s'interpréter différemment, c'est-à-dire comme excluant l'application de toute loi provinciale valide indépendamment de son effet sur la compétence ou l'entreprise fédérale, son importance et

164. *In the Matter of a Reference as to the Applicability of the Minimum Wage Act of Saskatchewan to an Employee of a Revenue Post Office*, [1948] S.C.R. 248 [ci-après « *Affaire sur le salaire minimum* »].

165. Préc., note 36.

166. *Affaire sur le salaire minimum*, préc., note 164, 257, 272 [nos italiques].

sa portée juridiques devraient selon nous être limitées à la lumière des développements constitutionnels récents.

Dans l'*Affaire des débardeurs*, la loi ancêtre du *Code canadien du travail*¹⁶⁷ avait préalablement été jugée invalide par le Conseil privé puisqu'elle avait pour prétention de s'appliquer aux relations de travail fédérales et provinciales, empiétant ainsi drastiquement sur la compétence provinciale sur la propriété et les droits civils¹⁶⁸. La Cour suprême devait déterminer si la nouvelle loi, limitée cette fois aux relations de travail dans les entreprises fédérales, était valide et, le cas échéant, si elle s'appliquait aux employés d'une entreprise de débardage en fonction de la nature – locale ou interprovinciale – de ses activités essentielles. La question de l'application d'une loi provinciale valide et d'application générale affectant les relations de travail dans une entreprise fédérale et celle, conséquente, de savoir si cette dernière paralyse ou stérilise une entreprise fédérale n'étaient donc pas du tout posées¹⁶⁹. En conséquence, l'*Affaire des débardeurs* ne peut pas rigoureusement appuyer l'idée, comme on l'a déjà fait¹⁷⁰, que les normes provinciales ne peuvent en aucun cas et peu importe l'angle ou l'aspect par lequel elles le font, s'appliquer au domaine des relations de travail dans les entreprises fédérales. C'est d'ailleurs ce qui ressort, *a contrario*, des motifs distincts du juge Kellock : « [i]f the matter dealt with by the legislation in question on this Reference can therefore be said to fall within the scope of management of the undertakings excepted by s. 92(10), there would be no room for provincial legislation *on the same subject matter* with relation to such an undertaking [...] »¹⁷¹. Selon ce raisonnement, si une loi provinciale ne pouvait valablement avoir pour caractère véritable de régir directement la négociation collective, l'accréditation des associations syndicales, les pratiques de travail injustes et la solution des différends entre employeurs et employés dans les

167. L.R.C. (1985), c. L-2.

168. *Snider*, préc., note 36.

169. Voir les questions précises dont la Cour était saisie ainsi que les motifs distincts du juge Kellock : *Affaire des débardeurs*, préc., note 36, 530, 557.

170. Voir notamment *Bell 1988*, préc., note 36, 762.

171. *Affaire des débardeurs*, préc., note 36, 557 [nos italiques].

entreprises fédérales, les provinces pouvaient néanmoins affecter les relations de travail dans ces entreprises par l'application de lois générales valides¹⁷².

Soulignons enfin que dans l'arrêt *NIL/TU,O*, la Cour devait déterminer si une accréditation syndicale dans une entreprise fédérale relevait du droit fédéral ou provincial; il va de soi, comme nous le soulignons, que l'application d'une loi provinciale ayant pour objet de régir toutes les relations de travail entraverait nécessairement le cœur des activités d'une entreprise fédérale et ne saurait donc s'y appliquer. C'est d'ailleurs ce que laissait clairement entendre la Cour d'appel fédérale, dont le raisonnement était selon nous plus fidèle à la jurisprudence constitutionnelle, dans une affaire – dont les faits sont quasi-identiques à ceux de l'arrêt *NIL/TU,O* – visant à déterminer l'autorité, fédérale ou provinciale, compétente pour accréditer l'unité de représentation syndicale des employés d'une association d'aide aux enfants autochtones constituée en vertu d'une loi provinciale :

The Supreme Court has recently changed the law of interjurisdictional immunity. In *Canadian Western Bank v. Alberta*, 2007 SCC 22 at para. 50, the court made clear that provincial laws would not be immunized from operation unless they impair the "basic, minimum, and unassailable content" of a federal head of power; it is not sufficient for the provincial law to merely affect such subject matter, which was the previous test. [...] In the present case, I do not believe it is necessary for this court to decide whether Aboriginal family relationships fall within the "core of Indianness", because I find that even if they do, *those*

172. Dans le contexte factuel de l'arrêt *Bell* de 1988, le juge Beetz écrivait d'ailleurs ceci, dans un passage ignoré dans les écrits que nous avons consultés sur le partage des compétences sur les relations de travail : « L'identité parfaite de ces deux objectifs démontre qu'il n'y a pas deux aspects et deux fins selon que la législation est fédérale ou provinciale. À mon avis, les deux législateurs légifèrent pour les mêmes fins et sous le même aspect. Or ils ne disposent pas en l'espèce d'une compétence législative conjointe, mais de compétences législatives mutuellement exclusives » : *Bell 1988*, préc., note 36, p. 853 [soulignement du juge Beetz].

*relationships are in no way impaired by the Child and Family Services Act, nor the actual operations of Native Child. [...] [E]ven if aboriginal family relationships were found to fall within the "core of Indianness", there would be no impairment, and interjurisdictional immunity does not apply*¹⁷³.

Considéré dans le contexte de la question précise que la Cour devait trancher et d'une interprétation plus rigoureuse de la jurisprudence constitutionnelle, l'arrêt *NL/TU,O* ne permet pas d'écarter instantanément l'application de toutes les lois provinciales qui ont un effet sur la gestion des entreprises fédérales et leurs relations de travail. Cette question n'était pas posée dans cet arrêt et ce serait en faire une interprétation exagérément libérale que d'affirmer que celui-ci soutient juridiquement l'exclusion automatique des lois provinciales valides indépendamment de toute analyse de leurs effets.

Compte tenu de ce qui précède, et des développements de la seconde partie, la réglementation de la langue dans une entreprise fédérale nous semble donc être une matière de double aspect, le Parlement étant compétent en matière de transport interprovincial¹⁷⁴, de navigation¹⁷⁵, de poste¹⁷⁶ et d'opérations bancaires¹⁷⁷ et l'Assemblée nationale du Québec en ce qui concerne la propriété et les droits civils¹⁷⁸, l'imposition de pénalités pour non-respect des lois québécoises¹⁷⁹ et les questions d'une nature purement locale¹⁸⁰. La complémentarité et la souplesse que permet cette approche, contrairement à celle fondée sur l'exclusivité,

173. *Native Child and Family Services of Toronto c. Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada*, [2009] 1 C.N.L.R. 218, par. 26, 37 [nos italiques]; Arrêt confirmé par la Cour suprême : *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Native Child and Family Services of Toronto*, [2010] 2 R.C.S. 737.

174. *L.C. 1867*, préc., note 5, art. 92(10)(a).

175. *Id.*, art. 91(10).

176. *Id.*, art. 91(5).

177. *Id.*, art. 91(15).

178. *Id.*, art. 92(13).

179. *Id.*, art. 92(15).

180. *Id.*, art. 92(16).

s'inscrit par ailleurs parfaitement dans une conception moderne du fédéralisme en permettant d'éviter le vide juridique que l'application de cette dernière doctrine engendrerait pour les travailleurs d'entreprises fédérales non-assujetties à la *Loi sur les langues officielles* du Canada¹⁸¹. C'est d'ailleurs l'approche que préconisait clairement la Cour suprême eu égard à la détermination des exigences linguistiques législatives applicables à la procédure criminelle :

À mon avis, en l'absence d'une législation fédérale qui traite valablement de la langue des procédures ou autres matières portées devant les tribunaux provinciaux et relevant de l'autorité législative exclusive du Parlement fédéral, il est permis à la législature du Nouveau-Brunswick de légiférer à l'égard des langues dans lesquelles on peut conduire les procédures devant les tribunaux établis par cette législature. [...] [La] situation en l'espèce appelle [...] l'application d'une doctrine des compétences législatives concurrentes sous réserve de prépondérance des lois fédérales¹⁸².

Seules les lois provinciales qui entravent les relations de travail fédérales devraient donc être jugées inapplicables. Dans une telle hypothèse, ces lois provinciales demeureraient bien entendu valides. Il faut en effet bien distinguer les lois provinciales qui ont pour objet de régir les relations de travail et qui, ce faisant, seraient inconstitutionnelles, de celles qui, bien qu'ayant un effet sur celle-ci – que ce soit des effets accessoires ou des effets plus importants justifiés par le test de l'empiètement établi dans l'arrêt *General Motors*¹⁸³ ou de l'entrave appliqué en vertu de la doctrine de

181. *Supra*, note 24. Comme le soulignent avec justesse les professeurs H. BRUN, G. TREMBLAY et E. BROUILLET, préc., note 26, p. 463 : « [l']applicabilité constitutionnelle est importante étant donné la tendance des parlements à légiférer en termes généraux et à partir d'approches qui ne correspondent pas aux domaines de compétences énoncés dans la *Loi constitutionnelle de 1867* : lois sur les langues et les droits fondamentaux de la personne, législation générale sur l'économie, l'environnement, la protection du consommateur, etc. ».

182. *Jones*, préc., note 34, 197-198.

183. *General Motors c. City National Leasing*, [1989] 1 R.C.S. 641.

l'exclusivité – ne visent pas à régir les relations de travail fédérales¹⁸⁴, comme c'est le cas de la *Charte de la langue française*. Le professeur Gélinas, dans le contexte de l'arrêt *Bell* de 1988, expliquait d'ailleurs clairement la distinction entre l'invalidité des lois qui découle de la doctrine du caractère véritable et l'inapplicabilité résultant de la doctrine de l'exclusivité des compétences à l'égard de lois provinciales valides :

Cette conclusion est difficilement conciliable avec la doctrine du caractère véritable [...], du moins dans son acception moderne, selon laquelle les applications éventuelles d'une loi ne sont prises en compte qu'à la seule fin d'en évaluer l'essence, qui rend la loi soit valide dans toutes ses applications, soit complètement nulle, selon la catégorie à laquelle elle est reliée. Cette doctrine n'a jamais prévu la scission de certaines applications d'une loi après une première qualification; elle requiert au contraire de prendre en compte, avec l'objet, les différentes applications et incidences éventuelles d'une loi, afin d'en arriver à une évaluation globale et unique qui permette un jugement exhaustif et final sur sa validité. En vertu de cette seule doctrine, la loi est *intra vires* et donc valide, selon nous, dans toutes ses applications. [...] [L']exclusivité n'empêche normalement pas une province de toucher indirectement le domaine [fédéral] [...] pour autant que le caractère véritable de sa législation ne se rattache pas [...] [à cette compétence fédérale]. [...] Mais il faut admettre qu'il s'agit bel et bien d'une immunité à l'encontre d'une loi d'abord jugée valide suite à une qualification selon la doctrine du caractère véritable¹⁸⁵.

184. De manière générale, voir D. GIBSON, préc., note 86, p. 54-55, critiquant le critère du simple effet utilisé dans l'arrêt *Bell 1966*.

185. F. GÉLINAS, préc., note 86, p. 492 et 493. Voir également *supra*, note 45. À cet égard, nous ne partageons pas la position de J. PENNER, préc., note 86, p. 20-21, selon qui la doctrine de l'immunité interjuridictionnelle n'est rien d'autre que l'application du bon vieux principe de l'exclusivité des compétences, déguisé par la doctrine et la jurisprudence, et de la doctrine du caractère véritable qui permettent de déterminer si une loi a franchi la frontière établie par la *L.C. 1867* et est conséquemment invalide. Une telle position confond, selon nous, deux caractéristiques pourtant très différentes d'une loi, soit sa validité et son applicabilité. Il est important,

Comme nous le verrons maintenant, la *Charte* aura certainement un effet sur la gestion et les conditions de travail des entreprises fédérales, qui en constituent des éléments essentiels. Reste toutefois à déterminer si son application en entraverait l'exercice puisqu'« [e]n l'absence d'une entrave, la doctrine de l'exclusivité des compétences ne s'applique pas »¹⁸⁶.

4. La Charte de la langue française n'entrave pas la gestion et les relations de travail des entreprises fédérales

Comme nous l'indiquions précédemment¹⁸⁷ – il importe d'insister sur ce point –, la version actuelle de la *Charte* n'exige d'aucune façon l'usage exclusif du français, mais seulement sa prédominance sur les autres langues. En termes de relations publiques, de publicité et, d'une manière plus générale, de communications externes, il serait pour le moins douteux que cette exigence minimale entrave les activités essentielles d'une entreprise. Il serait d'ailleurs impensable qu'une entreprise communique avec le public sans avoir pour principal objectif de se faire comprendre par ce dernier; cela ne lui serait clairement pas profitable.

pour que le droit provincial conserve sa pleine légitimité, que ces deux facettes continuent d'être appliquées distinctement. Le raisonnement de Penner pourrait en effet s'avérer défavorable à l'application régulière des lois provinciales. Plutôt que d'invalider une loi provinciale d'application générale ou une partie de celle-ci qui aurait des effets significatifs sur une entreprise fédérale ou, comme le suggère Penner aux pp. 21-26, d'en faire une interprétation atténuée, il serait selon nous préférable de tenir compte de ces effets à l'étape de la détermination de son applicabilité et du critère de l'entrave établi dans l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, dans la mesure bien entendu où ces effets ne sont pas disproportionnés au point de rendre invalide le caractère véritable de la loi. Dans l'arrêt *Québec (Procureur général) c. Lacombe*, [2010] 2 R.C.S. 453, par. 152, le juge LeBel faisait d'ailleurs remarquer, dans ses motifs concordants, que le « glissement est fréquent » entre les questions de validité et d'inapplicabilité qui ne sont pas toujours très clairement distinguées et sont parfois appliquées de manière peu rigoureuse. Voir également les par. 113-115 de cet arrêt.

186. *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27, par. 48 et 49.

187. *Supra*, note 66.

La question doit donc se poser sur le plan de la communication interne, à savoir la langue de travail utilisée au sein même de l'entreprise. À ce sujet, tel que nous le constaterons, la *Charte*, ses règlements, de même que son interprétation par les tribunaux, sont empreints d'une flexibilité telle que celle-ci ne saurait, dans la plupart des cas, entraver les activités essentielles des entreprises fédérales, en particulier leurs gestion et relations de travail; au contraire, toute entreprise dont la gérance est avisée ne pourrait finalement qu'en bénéficier.

4.1 La flexibilité prévue par la *Charte* et ses règlements

Ainsi, malgré l'obligation qui leur est imposée de mettre sur pied un programme de francisation¹⁸⁸, les entreprises de cent employés ou plus dont la moyenne des revenus provient en majorité de l'extérieur de la province¹⁸⁹ peuvent faire valoir certains facteurs géographiques, économiques et technologiques¹⁹⁰ justifiant l'impossibilité de satisfaire à cette exigence. Cela leur permet conséquemment, après une évaluation de la situation linguistique de l'entreprise¹⁹¹, de conclure une entente particulière avec l'Office afin d'utiliser une autre langue de fonctionnement¹⁹². Si cet examen

188. *Charte*, préc., note 9, art. 136.

189. *Règlement de l'Office québécois de la langue française sur la définition de «siège» et sur la reconnaissance des sièges pouvant faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office avec l'Office*, R.R.Q., 1981, c. C-11, r. 3., art. 4 [ci-après « *Règlement sur la définition de «siège»* »].

190. Ces facteurs sont les suivants : la fréquence des relations avec l'étranger, la complexité des techniques que l'entreprise utilise, ses besoins en personnel spécialisé et les incidences que l'application de son programme de francisation à l'intérieur de son siège peut avoir sur sa position concurrentielle. Comme le soulignait P. BOUCHARD, préc., note 20, 86-88, la mondialisation, les nouvelles technologies de l'information et le lieu du siège social sont des facteurs qui influent grandement sur la situation linguistique des entreprises.

191. *Règlement sur la définition de «siège»*, préc., note 189, art. 7.

192. *Charte*, préc., note 9, art. 144 : « L'application des programmes de francisation à l'intérieur des sièges et des centres de recherche peut faire l'objet d'ententes particulières avec l'Office afin de permettre l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement. Ces ententes sont valables pour une période d'au plus cinq ans, renouvelable. Le gouvernement détermine, par règlement, dans quels cas, dans quelles

préalable par l'Office peut affecter la gestion de l'entreprise, il peut tout aussi bien avoir des effets considérablement bénéfiques pour celle-ci en lui permettant de déterminer ses besoins en matière linguistique – notamment les exigences relatives aux tâches qu'elle demande à ses employés ou eu égard aux communications avec sa clientèle et ses fournisseurs –, lui permettant ainsi de rester compétitive dans son marché¹⁹³. Soulignons, au surplus, que cette analyse linguistique doit être réalisée par le comité de francisation, composé pour moitié de travailleurs nommés par l'association accréditée ou élus par leurs pairs et, pour l'autre moitié, de représentants de la direction dont fait partie le président du Comité¹⁹⁴. Enfin, l'entente particulière permettant de se soustraire à la lettre de la *Charte* peut porter sur l'ensemble des relations de travail, que ce soit en matière de communication, d'affichage interne de postes disponibles, de mutations ou de déplacements d'employés ou encore en ce qui concerne les politiques relatives à l'embauche¹⁹⁵.

conditions et suivant quelles modalités un siège et un centre de recherche peuvent bénéficier d'une telle entente. Ce règlement peut déterminer les matières sur lesquelles certaines dispositions de ces ententes doivent porter ».

193. À ce sujet, dans un récent rapport, le Conference Board du Canada concluait que la connaissance de la langue française est devenue incontournable pour les entreprises canadiennes, étant donné la forte proportion d'échanges entre le Canada et d'autres États francophones. De ce fait, la francisation des entreprises ne peut avoir d'effets néfastes sur leur gestion, bien au contraire. Pour plus de détails, voir CONFERENCE BOARD DU CANADA, préc., note 30.
194. Pour de plus amples informations à ce sujet, voir GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Comités de francisation en bref - Formation du comité de francisation*, février 2013 [Ressource électronique], en ligne : <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/entreprises_plus/cf_formation.html> (site consulté le 24 juillet 2013).
195. *Règlement précisant la portée des termes et des expressions utilisés à l'article 144 de la Charte de la langue française et facilitant sa mise en œuvre*, R.R.Q., 1981, c. C-11, r. 12, art. 3 : « Au premier alinéa de l'article 144 de la Loi, l'expression «ententes particulières» signifie les accords négociés entre l'Office et une entreprise visant à autoriser l'utilisation d'une autre langue que le français comme langue de fonctionnement du siège de cette entreprise tout en comportant des dispositions relatives aux points suivants:

Dans ces conditions, il est difficile d’imaginer que la présence d’un comité de francisation puisse nuire considérablement à la gestion de l’entreprise.

Le *Règlement sur la langue du commerce et des affaires*¹⁹⁶ permet à son tour plusieurs dérogations aux articles 51 et 52 de la *Charte* relatifs aux inscriptions apparaissant sur un produit et aux catalogues, annuaires ou autres supports promotionnels. Par exemple, en vertu du paragraphe 3(2) de ce règlement, « l’inscription [qui] figure sur un contenant servant au transport interprovincial ou international de marchandises » peut être rédigée uniquement dans une autre langue que le français.

Il apparaît donc clairement que le législateur a su reconnaître le contexte dans lequel évoluent certaines entreprises, par une approche leur permettant de s’adapter aux réalités linguistiques du Québec sans toutefois être atteintes dans leur spécificité¹⁹⁷. Plus encore, comme nous l’avons vu, aucune des dispositions portant sur la francisation des entreprises ne peut être interprétée de manière à entraver les droits de gérance inhérents à la direction des

-
- a) l’utilisation du français au Québec dans les communications avec la clientèle, les fournisseurs, le public, ainsi qu’avec les actionnaires et les détenteurs d’autres titres;
 - b) l’utilisation du français dans les communications avec les dirigeants et le personnel des établissements de l’entreprise au Québec;
 - c) l’utilisation du français dans les communications reliées aux liens contractuels existant entre l’entreprise et les employés du siège;
 - d) l’utilisation du français dans l’affichage interne dans les lieux où travaillent les personnes faisant partie du siège;
 - e) l’augmentation à tous les niveaux du nombre de personnes ayant une bonne connaissance de la langue française;
 - f) l’utilisation progressive d’une terminologie française;
 - g) l’adoption d’une politique d’embauche, de promotion et de mutation appropriée à l’utilisation du français;
 - h) les causes de modification, de suspension ou d’annulation de l’entente. »

196. Préc., note 29.

197. Notons d’ailleurs qu’une preuve de diligence raisonnable dans le cadre d’une infraction aux dispositions relatives à la francisation des entreprises suffit à s’exonérer : *Québec (Procureur général) c. Produits métalliques CMP ltée*, [2004] n° AZ-50286962 (D.T.E.).

entreprises¹⁹⁸ ni autrement empêcher l'utilisation d'une autre langue au sein des entreprises assujetties¹⁹⁹.

Une telle souplesse se retrouve également dans l'interprétation de la *Charte* par les tribunaux spécialisés. À titre d'exemple, nous n'évoquerons dans la section qui suit que l'interprétation qui a été faite des articles 46 et 45 de la *Charte*. Ces dispositions affectent la relation employeur-employé et seraient, selon nous, les plus susceptibles d'être considérées par certains comme une forme d'entrave à la gestion des entreprises fédérales.

4.2 L'application flexible de la *Charte* en matière d'embauche

À l'étape de l'embauche, l'article 46 de la *Charte* permet à toute entreprise de justifier une exigence de la connaissance d'une autre langue, en autant qu'elle soit « véritablement nécessaire » à l'accomplissement de la tâche²⁰⁰. Comme nous le verrons ci-dessous, plusieurs facteurs peuvent être considérés afin de déterminer si l'exigence se justifie et il s'agit d'une analyse dont le résultat dépend

198. La Cour d'appel affirmait d'ailleurs que « [l]a *Charte* ne comporte pas de clause exigeant par exemple la tenue des livres de minutes des corporations dans la langue officielle, même si plusieurs articles imposent aux corporations l'usage de la langue officielle dans leurs contrats, publicité et autres documents » : *Lagacé c. Union des employés de commerce, local 504 (T.U.A.C., F.T.Q.)*, [1988] R.J.Q. 1791, 1797.

199. En ce sens, la direction n'a aucune obligation de fournir du matériel informatique à ses employés, ni à le fournir dans leur « langue d'usage ». Dans ce contexte, rien n'interdit à l'employeur de fournir du matériel disponible dans plusieurs langues, puisque ce qui est recherché dans le cadre de la francisation des entreprises est l'utilisation « optimale » du français, eu égard aux réalités linguistiques de l'entreprise : *Chiasson c. Procureur général du Québec*, [2000] n° AZ-50077083, par. 59-61 (C.S.); *Rolls-Royce Canada Ltée c. A.I.M.T.A., local 2468*, [2004] n° AZ-50252139 (T.A.).

200. *L'Université de Montréal c. Le syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, local 1244, CSFP-FTQ*, [2012] n° AZ-50851785 (T.A.), par. 63 et 74. L'article 46 « [...] interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un poste la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance ».

des circonstances propres à chaque cas. Notre analyse des décisions pertinentes, dont aucune n'a fait l'objet d'un contrôle judiciaire ou d'un appel, démontrera clairement la souplesse avec laquelle ce critère de nécessité est mis en œuvre en pratique.

4.2.1 La rationalité comme critère de nécessité

Dans certaines décisions, des juges ou arbitres ont évalué le caractère justifié de l'exigence de connaître une autre langue à l'aune d'un critère de rationalité, de pertinence ou de raisonnable, se satisfaisant de la démonstration par l'employeur qu'elle est le fruit d'une analyse sérieuse des besoins du poste à combler. Ce faisant, la jurisprudence élargit considérablement les possibilités pour un employeur d'exiger la connaissance d'une autre langue. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, local 1108 c. CHUQ – Pavillon Hôtel-Dieu de Québec*²⁰¹, la requérante contestait, en vain, l'exigence d'une bonne connaissance de l'anglais pour un poste de technicien d'administration. L'arbitre rejetait le grief au motif que cette condition d'embauche était raisonnable, non arbitraire, non discriminatoire et déterminée de bonne foi, limitant ce faisant l'opportunité d'une intervention judiciaire²⁰². Dans une autre affaire, l'arbitre Jean-Guy Ménard affirmait que le but visé par l'article 46 est de faire en sorte que la « raison d'être » de la fonction se réalise en permettant l'usage d'une autre langue²⁰³. Dans ses fonctions d'arbitre, le professeur Denis Nadeau concluait également en ce sens en jugeant que l'exigence de la connaissance de la langue anglaise pour une avocate du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse était « rationnellement lié[e] à l'exécution du travail »²⁰⁴ et conséquemment justifiée. Comme nous pouvons le

201. [2009] n° AZ-50596506 (T.A.).

202. *Id.*, par. 46 et 62.

203. *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec – Etablissement C.L.S.C. de Hull c. C.L.S.C. de Hull*, cité dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1459 c. Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*, [2011] n° AZ-50806345, par. 145 (T.A.) [ci-après « *Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue* »].

204. *Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*, préc., note 203, par. 91 [nos italiques].

constater, l'application de la *Charte*, dans un contexte d'embauche, ne risque pas d'entraver les activités essentielles d'une organisation donnée puisqu'il semble relativement aisé d'établir qu'une autre langue soit nécessaire afin que ces activités puissent être effectuées.

4.2.2 L'importance de la communication pour le poste occupé

Dans l'affaire *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal, (C.E.Q.) c. Commission scolaire de Ste-Croix*²⁰⁵, le grief contestant l'obligation imposée à une agente de bureau de l'école Pierre-Laporte de Montréal de connaître l'anglais a été rejeté. La preuve mit en lumière que l'emploi nécessitait véritablement la connaissance de l'anglais puisqu'il s'agissait d'un poste de « communication de première ligne », 30% des élèves de l'école étant anglophones et leurs parents utilisant l'anglais à 80%. L'arbitre Diane Sabourin expliquait alors :

[...] pour attirer un plus grand nombre d'élèves, l'école Pierre-Laporte a d'abord voulu attirer les parents de ces élèves en établissant avec eux une bonne communication. Pour ce faire, il lui faut nécessairement échanger en anglais, soit la langue qui est utilisée par la très grande majorité d'entre eux. Le caractère nécessaire de la connaissance de la langue anglaise découle également, en l'espèce, de la tâche spécifique de l'agent de bureau en cause. Suivant la prépondérance de la preuve offerte dans la présente affaire, cette dernière constitue le « pivot de communication de 1ère ligne » [...] ²⁰⁶.

Ce critère peut également être fondé sur la nécessité de connaître une autre langue afin d'offrir un service de meilleure qualité. C'est ce qui ressort des motifs de la Cour supérieure dans l'affaire *Hôpital chinois de Montréal c. Syndicat canadien de la*

205. *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal (C.E.Q.) c. Commission scolaire de Ste-Croix*, [1989] D.T.E. 89T-804 (T.A.).

206. *Id.*, p. 16.

*fonction publique (section locale 2948)*²⁰⁷. Le poste de chef d'équipe des préposés aux bénéficiaires demandait en effet d'obtenir la confiance des patients afin d'établir une relation personnalisée et à long terme avec eux²⁰⁸. Ces derniers devaient fournir des renseignements personnels afin de recevoir les meilleurs soins possibles, la communication étant, dès lors, le principal facteur à considérer.

4.2.3 La segmentation de la clientèle

L'on pourrait croire a priori que les communications avec une clientèle très minoritairement composée d'anglophones ne suffiraient pas à justifier la connaissance de l'anglais. En examinant ce critère de plus près, l'on constate au contraire que l'élément le plus important consiste à évaluer la proportion de clients réellement servis dans cette langue. Ainsi, dans l'affaire *Lorraine Goulet c. Le Centre des services sociaux de l'Outaouais*²⁰⁹, l'Office rejetait la plainte de la requérante au motif que, bien que le marché desservi par l'institution n'était composé que de 10% d'anglophones, 45% des dossiers traités l'étaient au bénéfice d'enfants anglophones en difficulté et de leurs parents²¹⁰. De la même façon, dans l'affaire *Hôpital chinois de Montréal*²¹¹, la Cour supérieure accueillait la demande en contestation judiciaire d'une décision de l'Office ayant conclu au caractère injustifié de l'exigence selon laquelle les chefs d'équipe devaient avoir une connaissance du cantonais et du toïsonnais, des dialectes asiatiques. Dans ce cas, hormis le fait que la tâche de chef d'équipe demandait une communication constante et de première ligne avec les patients²¹²,

207. [2000] R.J.D.T. 64 (C.S.) [ci-après « *Hôpital chinois de Montréal* »]. Voir aussi *Cossette c. La société des casinos du Québec Inc. Casino de Montréal*, [2008] n° AZ-50517434 (C.R.T.) où le critère du premier contact fut utilisé abondamment.

208. *Hôpital chinois de Montréal*, préc., note 207, p. 70, 80.

209. *Goulet c. Le Centre des services sociaux de l'Outaouais*, (O.L.F), cité dans *L'Université de Montréal c. Le syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, Local 1244, CSFP-FTQ*, préc., note 200, par. 69.

210. *Id.*

211. Préc., note 207.

212. *Id.*, p. 70, 80, 91.

fut pris en compte le fait que la quasi-totalité des bénéficiaires étaient de langue cantonaise ou toisonnaise²¹³. Enfin, dans la décision *Sandra Cossette c. La société des casinos du Québec Inc. Casino de Montréal*²¹⁴, il fut établi qu'une clientèle composée de 20% de personnes non francophones pouvait justifier l'exigence de connaître l'anglais pour un emploi de gardien de sécurité qui avait à entrer en contact avec la clientèle dès l'arrivée de celle-ci dans l'enceinte du casino²¹⁵.

4.2.4 L'accomplissement efficace de l'emploi

L'exigence de la connaissance d'une autre langue en vertu du critère de nécessité prévu à l'article 46 de la *Charte* vise également à faire en sorte que l'employeur puisse accomplir sa mission dans son essence même, ce qui semble tout le contraire d'une entrave aux activités de l'entreprise. Par exemple, alors qu'un poste de technicien en information au bureau des étudiants affiché à l'Université de Montréal demandait une bonne connaissance de l'anglais²¹⁶, il fût mis en preuve que cette exigence se justifiait par le fait que, prise d'une manière globale, la communication inhérente au poste demandait à l'employé d'échanger aussi bien à l'oral qu'à l'écrit avec des étudiants anglophones²¹⁷. L'arbitre Jean-Guy Clément conclut que le critère de nécessité prévu à l'article 46 de la *Charte* sert à faire en sorte que les tâches soient accomplies avec la meilleure efficacité possible, rejoignant en grande partie l'opinion du juge Halperin de la Cour supérieure dans l'affaire *Hôpital chinois de Montréal*²¹⁸. La Cour y décidait en effet que si l'employeur ne peut être en mesure de continuer à offrir ses services sans l'exigence requise, cette dernière sera alors justifiée²¹⁹. Dans la décision

213. *Id.*, p. 68, 91.

214. Préc., note 207.

215. *Id.*, par. 44.

216. *Syndicat des employés de l'Université de Montréal, local 1244, (S.C.F.P.) c. Université de Montréal*, [2009] n° AZ-50669307 (T.A.), cité dans *L'Université de Montréal c. Le syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, Local 1244, CSFP-FTQ*, préc., note 200.

217. *Id.*, par. 68.

218. *Hôpital chinois de Montréal*, préc., note 207.

219. *Id.*, p. 74 et suiv.

Sandra Cossette, la politique de l'employeur visant à séduire une clientèle américaine et étrangère et ses agissements dans le cadre du développement de ses parts dans un marché hautement concurrentiel situé à l'extérieur du Québec sont d'autres critères qui ont été retenus afin de justifier l'exigence de la connaissance de l'anglais pour un poste de gardien de sécurité²²⁰. Enfin, le simple risque que l'employeur soit affecté dans le fonctionnement de son organisation ou qu'il soit, du fait de l'unilinguisme d'un employé, empêché d'exécuter ses obligations à l'égard de sa clientèle est un autre facteur permettant de fonder l'exigence prévue à l'article 46 de la *Charte*²²¹.

Comme l'analyse qui précède le démontre, il est tout à fait possible pour un employeur de justifier l'exigence de la connaissance d'une autre langue dans l'affichage d'un poste à combler dans son entreprise. La jurisprudence démontre en effet à quel point la mise en œuvre de la *Charte* demeure suffisamment souple, évitant ce faisant d'entraver la gestion de l'entreprise.

4.3 L'application (moins) flexible de la *Charte* en matière de congédiement, mise à pied, rétrogradation et mutation

En ce qui concerne l'article 45 de la *Charte*, l'argument demeure plus ténu, sans toutefois être dénué de tout fondement juridique. Cette disposition empêche en effet un employeur de « [...] congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel *pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée* autre que la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du [chapitre VI] »²²². Malgré la rigidité apparente du libellé de cette disposition, il importe de souligner que l'employeur conserve néanmoins la possibilité de gérer son personnel comme il l'entend, bien qu'il ne lui soit pas loisible de modifier le statut d'un employé *pour une simple raison*

220. *Sandra Cossette c. La société des casinos du Québec Inc. Casino de Montréal*, préc., note 207, par. 45.

221. *Centre jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue*, préc., note 203, par. 144.

222. *Charte*, préc., note 9, art. 45 al. 1 [nos italiques].

linguistique. Il s'agit bien sûr d'une limite bien réelle à sa capacité de gestion, laquelle demeure toutefois selon nous à l'intérieur de la frontière de l'entrave. Souvenons-nous, en effet, que la Cour suprême estime que les lois provinciales d'application générale peuvent légitimement imposer de « graves » ou d'« importantes » conséquences préjudiciables aux entreprises fédérales²²³.

Pour justifier le congédiement, la mise à pied, la rétrogradation ou le déplacement d'un employé, l'employeur devra démontrer l'existence d'une autre cause de modification de ce statut, c'est-à-dire une « cause véritable »²²⁴. Cette autre cause doit être sérieuse, ne doit pas être un prétexte²²⁵ et il ne saurait s'agir du seul fait que l'employé n'ait pas une connaissance suffisante d'une autre langue²²⁶. L'employeur pourrait ainsi, par exemple, tenter de montrer que la connaissance suffisante d'une autre langue est nécessaire à l'accomplissement des tâches à accomplir par l'employé dans le nouveau cadre organisationnel de son entreprise. Ainsi, dans la décision *Gilles Hébert c. Sodema inc. / Téléperformance*²²⁷, la Commission des relations du travail concluait que l'employeur avait démontré que la cause véritable du congédiement d'un agent de télémarketing non bilingue était la perte d'un important volume d'affaire qui nécessitait auparavant l'utilisation d'agents francophones²²⁸. Puisque cette mise à pied reposait sur l'évaluation des besoins de l'entreprise et du rendement des employés et non sur leur caractéristique linguistique, la

223. *Supra*, voir section 3.3.2 : L'application élargie des lois provinciales générales aux entreprises fédérales par le critère de l'entrave.

224. *René Cloutier c. Système électronique Rayco ltée*, [2003] n° AZ-50192230, par. 38 (C.R.T.) [ci-après « *Système électronique Rayco* »].

225. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, 544-547; *Hilton Québec ltée c. Tribunal du travail*, [1980] 1 R.C.S. 548, 550-552.

226. *Silva c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal - Pavillon Notre-Dame*, 2007 QCCA 458, par. 4; *Hassanatou Conde c. Héra Beauté Inc.*, [2012] n° AZ-50872830, par. 48 (C.R.T.).

227. *Gilles Hébert c. Sodema inc. / Téléperformance*, [2010] n° AZ-50612808 (C.R.T.) [ci-après « *Sodema* »]. Voir aussi *Michel de Montigny c. RONA, Centre de rénovation André Lespérance inc.*, [2012] n° AZ-50880897 (C.R.T.).

228. *Sodema*, préc., note 227, par. 78.

Commission jugea que les obligations juridiques de l'article 45 de la *Charte* étaient dès lors respectées²²⁹.

Comme nous l'avons vu dans la sous-section qui précède, l'employeur pourra par ailleurs, au moment de l'embauche, exiger la connaissance d'une autre langue si tant est qu'il considère avec le sérieux suggéré par la jurisprudence la connaissance des besoins et exigences réelles liées aux postes à combler. La décision *René Cloutier c. Système électronique Rayco ltée*²³⁰ démontre en effet l'importance pour un employeur de bien définir ses besoins lorsqu'il recherche du personnel. Alors qu'un commis de bureau avait été engagé sans pour autant connaître l'anglais, ses tâches devaient pourtant l'amener à communiquer avec une forte clientèle anglophone. Bien au fait de cette situation dès l'embauche, l'employeur avait même fait miroiter au candidat embauché la possibilité de suivre des cours d'anglais aux frais de l'entreprise. C'est pourtant pour cause d'unilinguisme que le jeune Cloutier fut congédié. Pour le commissaire Roger Barrette, il aurait fallu que l'employeur exige dès l'embauche la connaissance de l'anglais, à défaut de quoi il y a manquement à la *Charte*²³¹.

Enfin, tout récemment, la Commission a plus encore élargi la possibilité pour un employeur de modifier le statut de ses employés²³². En effet, dans le cas où la structure organisationnelle de l'entreprise et sa clientèle venaient à évoluer, il semble qu'une nouvelle exigence puisse naître à l'égard du personnel, portant notamment sur le bilinguisme. C'est à tout le moins l'histoire d'Anny Lebreux qui se voyait congédiée au motif qu'elle n'avait pas une connaissance suffisante de l'anglais lorsque l'entreprise qui l'employait fusionnait avec une organisation dont la clientèle était en majeure partie anglophone. Tout en accueillant la plainte pour défaut d'autre cause véritable de congédiement que l'absence de maîtrise de l'anglais, le commissaire fondait sa décision sur le fait que l'employeur n'avait pas démontré que la nouvelle réalité

229. *Id.*, par. 73-77.

230. *Préc.*, note 224.

231. *Id.*, par. 44.

232. *Anny Lebreux c. April Canada Inc.*, [2013] n° AZ-50948558 (C.R.T.).

organisationnelle *nécessitait* cette exigence linguistique²³³. Il semble donc que la réalité du marché dans lequel évolue l'entreprise pourra justifier de tempérer la rigidité apparente de l'obligation prévue à l'article 45²³⁴.

En conclusion sur ce point, force est de reconnaître que l'article 45 de la *Charte* limite sensiblement les activités essentielles des entreprises en ce sens que la gestion du personnel se trouve à être juridiquement balisée. Mais l'analyse jurisprudentielle sur la question démontre bien que, loin d'entraver les activités essentielles des entreprises, cette disposition, dans sa souplesse relative, tient compte des réalités des entreprises dans leur globalité. Plutôt que d'empêcher l'employeur de congédier, déplacer, rétrograder ou mettre à pied un de ses employés, cette disposition ne limite ces pouvoirs que sous une seule dimension – linguistique –, à savoir une caractéristique hautement rattachée à la personne québécoise francophone. En revanche, si le comportement ou le rendement de l'employé est mis en cause, l'employeur sera soustrait des exigences de l'article 45. Enfin, advenant un changement des besoins de l'employeur en matière de gestion des ressources humaines, il semble bien qu'il lui sera possible de se soustraire à cette disposition en démontrant que le changement de statut de l'employé s'avère nécessaire compte tenu de la réalité commerciale et linguistique du marché dans lequel œuvre l'entreprise.

Conclusion

À la lumière des développements qui précèdent, nous sommes plus que jamais convaincus que la *Charte de la langue française* s'applique, de manière générale, aux entreprises fédérales

233. *Id.*, par. 25.

234. L'importation jurisprudentielle d'un critère de nécessité dans l'article 45, quoique s'écartant du libellé de la disposition, a selon nous l'avantage, pour les fins de la doctrine de l'exclusivité des compétences, de favoriser l'applicabilité de la *Charte* puisqu'elle n'entraverait pas, ce faisant, la gestion de l'entreprise.

qui exercent des activités commerciales au Québec²³⁵. Il s'agit sans conteste d'une loi d'application générale valide puisqu'elle s'applique indistinctement à toute entreprise, indépendamment de

235. Il nous faut reconnaître qu'une telle réalité n'est pas sans soulever le problème qui se pose quant à savoir quelle est la juridiction compétente à entendre des plaintes déposées en vertu de la *Charte*, plus particulièrement sous l'égide des articles 45 et 46. Sur ce point, bien que l'applicabilité de la *Charte* ait été rejetée par le Conseil canadien des relations industrielles dans l'affaire *Léveillé*, préc., note 114, ce dernier ne tenait pas compte alors du revirement majeur apporté par l'arrêt *Banque canadienne de l'Ouest*, préc., note 27. Pour cette raison, cette décision nous semble erronée et la question portant sur la juridiction compétente à entendre des plaintes fondées sur la *Charte* dans le contexte d'entreprises fédérales reste ouverte. D'ailleurs, en 2002, dans l'affaire *Association internationale des débardeurs, section locale 2029 c. Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.*, (2002) CCRI 179, le Conseil reconnaissait selon nous indirectement le fait que la *Charte* peut être appliquée aux entreprises fédérales. Une plainte du syndicat national des débardeurs, faisant état d'obstructions de la part de l'employeur dans le cadre de la négociation de la convention collective, lui était alors soumise. Plus particulièrement, il était allégué que l'utilisation systématique de la langue anglaise par l'employeur dans le cadre de ses communications avec les travailleurs contrevenait à leur droit de travailler en français. Bien que cette affaire concerne les débardeurs du port de Dalhousie au Nouveau-Brunswick, il n'en reste pas moins que de frappantes similitudes existent avec le propos de notre article. En effet, l'article 43 de la *Charte* prévoit que « [l]es conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle [...] ». Or dans l'affaire *Entreprise (Marine) E. Drapeau Inc.*, il se trouve justement que la convention collective reconnaissait sa version originale en français comme étant la seule à caractère officiel. Sur ce point linguistique précis, le Conseil déclara son absence de compétence quant à l'imposition de l'utilisation d'une langue précise dans les relations de travail et déclara, « [e]n l'absence d'une disposition précise dans le [Code canadien du travail], le Conseil n'a pas le pouvoir d'imposer la langue dans laquelle se dérouleront des relations patronales-syndicales. *Le pouvoir d'imposer la langue de travail relève du législateur provincial, et c'est devant les autorités provinciales que les travailleurs doivent s'adresser pour obtenir un redressement*, le cas échéant » [nos italiques]. La solution semble donc être de confier l'administration des questions linguistiques aux juridictions provinciales compétentes, à moins d'un conflit entre la loi provinciale et la loi fédérale, cette dernière ayant alors préséance. Ainsi, dans le cadre de questions mettant en cause la *Charte de la langue française*, la Commission des relations de travail serait alors le forum compétent en vertu notamment des articles 45 et 46.

la nature locale ou interprovinciale de ses activités, et de manière uniforme sur tout le territoire provincial. Bien que la Cour jugeait la *Charte* valide dans l'arrêt *Devine*²³⁶, elle ne fit aucune analyse rigoureuse de son caractère véritable pour finalement conclure que son objet et ses effets portent sur le commerce à l'intérieur de la province. C'est peut-être la raison pour laquelle la Cour minimisait alors ce qu'une analyse plus approfondie des preuves intrinsèques et extrinsèques permet de constater, savoir que le but premier de la *Charte* était de faire du français la langue publique commune dans toutes les sphères d'activités collectives du Québec.

Par cet objectif fondamental, la *Charte* s'avère selon nous une loi provinciale valide se rattachant évidemment à la compétence de légiférer sur la propriété et les droits civils, l'adoption de dispositions pénales ainsi que les questions d'une nature purement locale ou privée dans la province. Certains pourraient objecter, à cette étape même d'analyse, que dans ses effets la *Charte* ne saurait affecter les entreprises fédérales sans quoi elle serait invalide sur le plan constitutionnel. Ce serait là, avec respect, confondre deux étapes fondamentalement distinctes d'une analyse relative au partage des compétences, c'est-à-dire la validité et l'applicabilité d'une loi provinciale. Tel que nous avons tenté de le démontrer, la *Charte* n'a pas pour idée maîtresse ni pour effet de régir la gestion et les relations de travail des entreprises, y compris fédérales. Bien entendu, elle a eu pour effet juridique d'imposer certaines contraintes économiques et administratives à toute entreprise y étant assujettie, mais ces effets qui ont surtout été bénéfiques dans le marché particulier du Québec n'ont pas selon nous pour effet d'invalider la *Charte*. Dans ce contexte, les effets de la *Charte* sur les entreprises fédérales ne sont donc pas pertinents dans la détermination de sa validité, mais doivent, évidemment, être considérés dans le cadre de la doctrine de l'exclusivité des compétences.

À cet égard, nous avons soutenu qu'une lecture attentive de la jurisprudence du Conseil privé et de la Cour suprême permet de

236. Préc., note 34.

conclure que la gestion et les relations de travail des entreprises fédérales, qu’invokeront sans tarder les opposants à l’argument que nous avons développé, ne sont pas une enclave fédérale. Nous espérons ainsi avoir démontré que la langue et les relations de travail dans les entreprises fédérales constituent des questions de double aspect et que, sauf conflit entre une loi provinciale et une loi fédérale – par exemple la *Charte de la langue française* et le *Code canadien du travail* –, toutes deux devraient légitimement pouvoir s’appliquer. Conclure le contraire irait d’ailleurs directement à l’encontre du fédéralisme moderne et minerait grandement la légitimité du droit provincial validement adopté en permettant aux entreprises fédérales de s’y soustraire. Une telle échappatoire n’a pas sa place dans une démocratie fédérale et violerait selon nous le principe de subsidiarité selon lequel « le niveau de gouvernement le mieux placé pour adopter et mettre en œuvre des législations soit celui qui est le plus apte à le faire, non seulement sur le plan de l’efficacité, mais également parce qu’il est le plus proche des citoyens touchés et, par conséquent, le plus sensible à leurs besoins, aux particularités locales et à la diversité de la population »²³⁷. Écarter l’application des lois provinciales valides seulement parce qu’elles ont un effet quelconque sur les activités essentielles des entreprises fédérales ressusciterait le critère du « simple effet » appliqué dans les arrêts *Bell* de 1966 et 1988 que la Cour suprême a pourtant rejeté avec vigueur dans le récent arrêt *Banque canadienne de l’Ouest* au profit d’un critère plus respectueux de la légitimité des lois provinciales. Ces dernières peuvent donc avoir des effets préjudiciables importants sur les entreprises fédérales, notamment, sans qu’elles ne soient jugées invalides ni ne soient inapplicables, sauf si elles en *entravent* les activités essentielles. Comme nous espérons l’avoir démontré, la *Charte* elle-même et ses règlements, sensibles à la réalité des entreprises modernes, prévoient de nombreuses exceptions et ont

237. 114957 *Canada Ltée (Spraytech, Société d’arrosage) c. Hudson (Ville)*, [2001] 2 R.C.S. 241, par. 3. Voir également *Banque canadienne de l’Ouest*, préc., note 27, par. 45. Ce principe a été appliqué comme principe d’interprétation structurant du fédéralisme canadien par quatre juges, sous la plume des juges LeBel et Deschamps, dans le *Renvoi relatif à la Loi sur la procréation assistée*, [2010] 3 R.C.S. 457, par. 183, 191 et 273.

été appliqués en jurisprudence avec tant de souplesse que l'on ne saurait sérieusement affirmer qu'elle entrave la gestion et les relations de travail des entreprises fédérales. Elle a certes un impact important sur celles-ci, mais ne constitue certainement pas une entrave au sens de la jurisprudence constitutionnelle. Nul doute que certaines entreprises pourraient invoquer des arguments de « noirceur économique » si la *Charte* devait leur être applicable. Nous leur rappellerions alors le fait que l'Office subventionne directement la francisation des entreprises et qu'une très récente étude du Conference Board du Canada a conclu que le bilinguisme et la connaissance du français ont été économiquement favorables aux entreprises néo-brunswickoises et québécoises.