

## COMMUNIQUÉ

**Montréal, le 16 septembre 2004:** La présidente du Tribunal, l'honorable Michèle Rivet, avec l'assistance de Mme Ginette Bouffard et de M. Keder Hyppolite, assesseurs, a rendu un jugement rejetant deux requête en irrecevabilité de l'**Université de Montréal**. Le Tribunal conclut en se déclarant compétent à entendre le recours intenté par la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** et reconnaît à celle-ci la qualité et l'intérêt pour représenter quelque 1 500 plaignants occupant des fonctions dans des emplois à prédominance féminine tels que ceux de secrétaire de direction, de secrétaire ainsi que ceux dans les Groupes bureau ou aide-technique.

Dans une demande introduite au Tribunal le 22 décembre 2003, la Commission allègue essentiellement que les systèmes d'évaluation et de rémunération de ces emplois prévus dans la convention collective de même que les critères et méthodes de calcul utilisés pour effectuer des ajustements salariaux portent atteinte au droit des plaignants à un salaire égal pour un travail équivalent, sans discrimination fondée sur le sexe, protégé par la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**. En conséquence, la Commission réclame en leur nom plus de 7 000 000.00\$ à titre de dommages matériels ainsi que quelque 15 000 000.00\$ à titre de dommages moraux.

Dans sa première requête, l'Université soutient que l'arbitre de grief a une compétence exclusive envers la plainte de discrimination salariale déposée à la Commission, le 16 mai 1996, par le **Syndicat des employés de l'Université de Montréal** (Section locale 1244, SCFP-FTQ). Pour en disposer, le Tribunal s'appuie sur un jugement récent dans lequel la Cour suprême du Canada reconnaît la compétence du Tribunal, par opposition à celle de l'arbitre, pour statuer sur le caractère discriminatoire de dispositions d'une convention collective prévoyant le gel, pour une année, de l'avancement des enseignants visés dans l'échelle salariale<sup>1</sup>.

Le Tribunal conclut qu'à l'instar de la situation examinée dans l'arrêt *Morin*, la plainte du Syndicat ne constitue pas un grief régi par la convention collective puisqu'elle concerne sa négociation et sa validité intrinsèque plutôt qu'une application incorrecte de celle-ci (ce domaine relevant de l'arbitre de grief). Or tant la Charte que le **Code du travail** accordent à la Commission et à l'arbitre une compétence concurrente en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe. Toutefois, comme la **Loi sur l'équité salariale** prévoit qu'une plainte en matière de discrimination salariale déposée à la Commission avant le 21 novembre 1997 doit être étudiée et réglée conformément aux dispositions alors applicables de la Charte, et comme aucun grief n'avait encore été déposé au moment de la plainte du Syndicat à la Commission, le tribunal choisi par celle-ci est compétent pour entendre le recours qu'elle y a intenté.

---

<sup>1</sup> Arrêt *Morin* ou «des jeunes enseignants»: *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39.

Dans sa deuxième requête, l'Université de Montréal allègue l'absence de qualité et d'intérêt de la Commission pour agir en qualité de représentante des plaignants, et ce, au motif que le grief déposé par le Syndicat, le 29 septembre 2000, constitue un recours au sens de ceux prévus dans la Charte, retirant ainsi à la Commission sa qualité pour continuer d'agir dans ce dossier.

À la lumière des textes législatifs applicables à cette date, le Tribunal rejette également cette requête en concluant que le grief ne constitue pas un tel recours, mais plutôt un litige dont l'objet, couvert par la *Loi sur l'équité salariale*, doit en conséquence être réglé exclusivement suivant cette loi.

-30-

Pour consulter le texte intégral de ce jugement, voir: [www.lexum.umontreal.ca](http://www.lexum.umontreal.ca)

Pour information: M<sup>e</sup> Sylvie Gagnon  
(514) 393-2788