

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 35132

Québec, le : 7 mai 2015

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Lise Simard, commissaire

Alliance de la fonction publique du Canada

Partie plaignante
et

Université de Montréal

Partie mise en cause

Résolution : CÉS-324-3.2-35132

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte déposée par l'*Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)*, alléguant que le programme général d'équité salariale de l'*Université de Montréal* ne serait pas conforme à la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] Une plainte est déposée à la Commission le 11 avril 2014 par l'*AFPC*, en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[3] Le 20 octobre 2014, la Commission a fait parvenir aux parties un préavis de décision afin d'obtenir leurs observations. Seule la partie plaignante a soumis des commentaires et la Commission les a pris en considération aux fins de la présente décision.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE PLAIGNANTE

[4] Le représentant de l'*AFPC* allègue que le programme général d'équité salariale de l'*Université de Montréal* ne serait pas conforme à la Loi; les stagiaires postdoctoraux en auraient été exclus. Il demande, comme mesure correctrice, l'établissement d'un comité paritaire patronal/syndical chargé d'élaborer un programme d'équité salariale distinct.

[5] Dans ses commentaires au préavis de décision, le représentant de l'*AFPC* conteste la conclusion de la Commission à l'effet que l'*Alliance de la fonction publique du Canada* ne serait pas l'association accréditée nommée pour représenter l'unité des stagiaires postdoctoraux de l'*Université de Montréal*. Pour soutenir ses prétentions, il soumet que la Commission des relations du travail reconnaît l'*Alliance* ainsi que le *SÉRUM* comme les représentants des stagiaires postdoctoraux de l'*Université de Montréal*.

DROIT APPLICABLE

[6] Dans le présent dossier, la disposition applicable est l'article 96.1 de la *Loi sur l'équité salariale*. Cette disposition est reproduite en annexe.

ANALYSE

[7] La plainte déposée est libellée comme suit : *L'Alliance de la fonction publique est l'agent négociateur pour l'unité de négociation des stagiaires postdoctoraux à l'Université de Montréal. [...]*.

[8] Rien dans le libellé de la plainte ne permet de croire que l'*AFPC* ait été mandatée par le *Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal* (*SÉRUM*) pour représenter l'association accréditée, ni même que celle-ci soit au courant du dépôt de la plainte.

[9] De plus, lors d'une conversation téléphonique tenue le 14 octobre 2014, le représentant de l'*AFPC* indique que c'est bien l'*Alliance* qui dépose la plainte en tant qu'agent négociateur. Il ajoute que c'est la raison pour laquelle le formulaire de plainte est signé par lui-même.

[10] Lors de ce même entretien, la Commission lui a demandé de confirmer par écrit la volonté de l'association accréditée de porter plainte ou que l'*AFPC* ait été désignée pour la représenter. À cette demande, le représentant de l'*AFPC* soutient ne pas avoir cette obligation et que l'*AFPC*, en tant qu'agent négociateur, avait le droit de porter plainte en vertu de la Loi.

[11] En vertu de l'article 96.1 de la Loi, seules les personnes salariées visées par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente ces personnes

salariées peuvent porter plainte, et ce, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.

[12] Le législateur n'a pas défini dans la *Loi sur l'équité salariale* la notion d'association accréditée. Cependant, cette notion est bien établie en droit québécois. Le *Code du travail* qui régit les rapports collectifs du travail précise, en effet, ce qu'est une association accréditée :

Association accréditée : l'association reconnue par décision de la Commission [des relations du travail] comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur¹.

[13] Par ailleurs, la notion d'agent négociateur n'est pas étrangère à la Loi, étant incluse à ses articles 76.9 et 102.1. Ainsi, si le législateur avait voulu donner le pouvoir aux agents négociateurs de porter plainte, il l'aurait expressément prévu.

[14] En l'espèce, la plainte n'est pas déposée par une association accréditée au sens de la Loi. L'*AFPC* n'a donc pas l'intérêt nécessaire pour porter plainte en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

[15] Par conséquent, la plainte déposée par l'*AFPC* est irrecevable.

[16] De plus, même si l'*AFPC* se qualifiait comme association accréditée aux fins de l'application de la Loi, la plainte déposée le 11 avril 2014 portant sur la conformité du programme général d'équité salariale serait irrecevable en vertu de l'article 96.1 de la Loi.

En conséquence :

[17] **CONSIDÉRANT** que la partie plaignante n'a pas l'intérêt requis pour déposer une plainte en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*;

Après étude et délibérations, la Commission, à l'unanimité :

[18] **DÉTERMINE** que la plainte est irrecevable.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 324^e séance tenue le 7 mai 2015 (résolution CÉS-324-3.2-35132).

La secrétaire de la Commission,

¹ RLRQ, c. C-27, article 1 b).

Stéphanie Pinault-Reid

Annexe

Article pertinent de la *Loi sur l'équité salariale*

Article 96.1

À défaut d'un comité d'équité salariale dans une entreprise qui compte 100 salariés ou plus, un salarié visé par un programme d'équité salariale ou l'association accréditée qui représente des salariés d'une telle entreprise peut porter plainte à la Commission dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76 pour procéder au nouvel affichage.