

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

N° : 500-06-001118-211

GENEVIÈVE GROLEAU

et

HÉLOÏSE LANDRY

Parties demanderesses

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Défendeur

**REQUÊTE EN EXCEPTION DÉCLINATOIRE *RATIONE MATERIAE*
DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC**
(Article 167 C.p.c.)

**À L'HONORABLE PIERRE C. GAGNON DE LA COUR SUPÉRIEURE, SIÉGEANT
DANS ET POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU
QUÉBEC EXPOSE CE QUI SUIT :**

1. Le Procureur général du Québec (ci-après PGQ) agissant pour le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est défendeur dans la Demande d'exercer une action collective et pour être désignée représentante (ci-après la Demande d'autorisation);
2. La Demande d'autorisation concerne les conditions de travail et la rémunération du personnel enseignant exerçant leur profession au primaire et au secondaire dans le secteur public québécois;
3. Les demanderesses désirent être autorisées à exercer une action collective pour le compte de quatre sous-groupes identifiés comme suit :
 - a. Toute résidente du Québec étant à l'emploi ou ayant été à l'emploi, à titre d'enseignante du primaire, du secondaire dans le secteur public et qui a été victime de violence au travail (ci-après « Groupe A »);

- b. Tout résidant du Québec étant à l'emploi ou ayant été à l'emploi, à titre d'enseignant ou enseignante du primaire, du secondaire dans le secteur public et qui a été surexploité (e) en raison de son emploi dans un métier à prédominance féminine (ci-après « Groupe B »);
 - c. Toute résidante du Québec étant à l'emploi ou ayant été à l'emploi, à titre d'enseignante du primaire, du secondaire dans le secteur public et qui a subi une discrimination économique en raison de son sexe (ci-après « Groupe C »);
 - d. Tout résidant du Québec étant à l'emploi ou ayant été à l'emploi, à titre d'enseignant ou enseignante du primaire, du secondaire dans le secteur public et qui a subi une discrimination économique en raison de son emploi dans un métier à prédominance féminine (ci-après« Groupe D »);
4. Les demanderesse demandent notamment à la Cour supérieure de trancher les conclusions suivantes si son recours est autorisé:
- a. ACCUEILLIR l'action de la Partie Demanderesse pour le compte de tous les membres du groupe;
 - b. DÉCLARER que les métiers à prédominance féminine, plus particulièrement les enseignantes, sont plus susceptibles d'être victimes de violence systémique que leurs homologues masculins et les métiers à prédominance masculine équivalents portant ainsi atteinte de manière injustifiée aux droits des membres du Groupe A protégés par l'article 7 de la Charte canadienne et les articles 1, 4 et 46 de la Charte québécoise;
 - c. DÉCLARER que les métiers à prédominance féminine, plus particulièrement le secteur de l'enseignement, sont plus susceptibles d'être surexploités que les métiers à prédominance masculine équivalents, portant ainsi atteinte de manière injustifiée aux droits des membres du Groupe B protégés par l'article 7 de la Charte canadienne et les articles 1, 4 et 46 de la Charte québécoise;
 - d. DÉCLARER que le personnel enseignant féminin est moins payé que son homologue masculin portant ainsi atteinte de manière injustifiée aux droits des membres du Groupe C protégés par l'article 15 de la Charte canadienne et de l'article 10 de la Charte québécoise;
 - e. DÉCLARER que les métiers à prédominance féminine, plus particulièrement le secteur de l'enseignement, sont moins payés que les métiers à prédominance masculine équivalents, portant ainsi atteinte de manière injustifiée aux droits des membres du Groupe D protégés par l'article 15 de la Charte canadienne et de l'article 10 de la Charte québécoise;

- f. CONDAMNER la Partie Défenderesse à payer à la Partie Demanderesse et chacun des membres du Groupe A un montant de 2000,00\$ pour le préjudice moral en sus de l'intérêt au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du Code civil du Québec, à compter de la date de la signification de la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- g. CONDAMNER la Partie Défenderesse à payer à la Partie Demanderesse et chacun des membres du Groupe B un montant de 2000,00\$ pour le préjudice moral en sus de l'intérêt au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du Code civil du Québec, à compter de la date de la signification de la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- h. CONDAMNER à la Partie Défenderesse à payer à la Partie Demanderesse et chacun des membres du Groupe C un montant représentant le manque à gagner équivalent au salaire auquel le Groupe C aurait dû avoir droit en sus de l'intérêt au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du Code civil du Québec, à compter de la date de la signification de la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- i. RÉSERVER le droit à la Partie Demanderesse de parfaire ce montant auquel le Groupe C aurait dû avoir droit;
- j. CONDAMNER à la Partie Défenderesse à payer à la Partie Demanderesse et chacun des membres du Groupe D un montant représentant le manque à gagner équivalent au salaire auquel le Groupe D aurait dû avoir droit en sus de l'intérêt au taux légal et d'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du Code civil du Québec, à compter de la date de la signification de la demande d'autorisation d'exercer une action collective;
- k. RÉSERVER le droit à la Partie Demanderesse de parfaire ce montant auquel le Groupe D aurait dû avoir droit;
- l. CONDAMNER la Partie Défenderesse à payer 1 000 \$ à la Partie Demanderesse et chacun des membres du Groupe à titre de dommages-intérêts punitifs, en sus de l'intérêt au taux légal et de l'indemnité additionnelle prévue par l'article 1619 du Code civil du Québec, RLRQ c. CCQ-1991, à compter de la date de la signification de la demande d'autorisation d'exercer une action collective;

[...]

- 5. Essentiellement, les conclusions recherchées par les demanderesses sont de deux ordres :

A) La première série de conclusions porte sur la santé et la sécurité, en milieu de travail, du personnel enseignant au primaire et au secondaire du secteur public. Il s'agit des conclusions b, c, f, g et l;

B) La seconde série de conclusion porte sur la rémunération du personnel enseignant au primaire et secondaire du secteur public. Il s'agit des conclusions d, e, h, i, j, k et l;

6. L'action collective est un véhicule procédural dont l'emploi ne crée pas de droits substantiels. Ainsi, la procédure de l'action collective n'a pas pour effet de conférer une compétence à la Cour supérieure sur un ensemble de litiges si ces litiges, pris individuellement, relèvent de la compétence d'un autre tribunal, ce qui est le cas en l'espèce;
7. Pour une saine administration de la justice, il est opportun que cette Cour se prononce préliminairement sur le moyen invoqué dans la présente requête;

LA DEMANDE D'AUTORISATION POUR EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE DES DEMANDERESSES EST IRRECEVABLE PUISQUE LE LITIGE RELÈVE EXCLUSIVEMENT DE LA COMPÉTENCE D'AUTRES FORUMS.

A) CONCLUSIONS PORTANT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

8. La demanderesse Geneviève Groleau est enseignante à l'École primaire Maria Goretti. Cette école fait partie du Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées depuis le 15 juin 2020, tel qu'il appert de la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et la gouvernance scolaires* (L.Q, 2020, c. 1). Avant cette date, elle faisait partie de la Commission scolaire au Cœur-de-Vallées;
9. L'employeur de la demanderesse Groleau est le Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées, tel qu'il appert de l'article 259 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ c. I-13.1) qui prévoit que :

[259] Le centre de services scolaire est l'employeur du personnel qu'il requiert pour son fonctionnement et celui de ses écoles, de ses centres de formation professionnelle et de ses centres d'éducation des adultes, à l'exception de celui requis pour les programmes de services complémentaires et particuliers qui relèvent de la compétence d'un ministre autre que le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

10. Le personnel enseignant de cette école est représenté par le Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais (ci-après SEO), lequel est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (ci-après FAE);

11. La demanderesse Héroïse Landry est enseignante à l'École secondaire Sophie Barat. Cette école fait partie du Centre de services scolaire de Montréal depuis le 15 juin 2020, tel qu'il appert de la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et la gouvernance scolaires* (L.Q, 2020, c. 1). Avant cette date, elle faisait partie de la Commission scolaire de Montréal;
12. Le personnel enseignant de cette école est représenté par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (ci-après APPM) également affilié à la FAE;
13. Le processus de négociation des conventions collectives régissant les conditions de travail du personnel salarié du réseau des commissions scolaires est encadré par *Loi sur les régimes de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* (RLRQ, c. R-8.2). (ci-après *Loi sur le régime de négociation*)
14. Plus particulièrement, la *Loi sur le régime de négociation* prévoit trois types de matières de négociation.
 - Matières nationales intersectorielles;
 - Matières nationales sectorielles;
 - Matières locales ou régionales;
15. Les matières nationales intersectorielles (salaires, régimes de retraite, régimes collectifs d'assurances, disparités régionales et droits parentaux) comportent des éléments communs et inters reliés à l'ensemble des secteurs public et parapublic. Ces matières font l'objet de négociations entre le Conseil du trésor et les centrales syndicales, ce que plusieurs appellent la « table centrale » ou la « table commune ».
16. Les cinq comités patronaux de négociation (CPN), dont ceux des commissions scolaires francophones, anglophones, Crie et Kativik, négocient avec les organisations syndicales les autres éléments prévus par la *Loi sur le régime de négociation* relevant de l'organisation du travail (aménagement de la tâche, conditions d'emploi, sécurité d'emploi, mouvements de personnel, avantages sociaux, etc.). Ces éléments sont fréquemment appelés le « normatif » ou les « matières nationales sectorielles ».
17. Les CPN sont des organisations créées par la *Loi sur le régime de négociation* pour négocier les conditions de travail du personnel syndiqué. Ils sont composés de représentants du Ministère et des fédérations d'employeurs (sauf Crie et Kativik, où les commissions scolaires sont les partenaires).

18. Les matières locales ou régionales comportent des éléments particuliers à chaque centre de services scolaire. Elles font l'objet de négociations entre chaque centre de services scolaire et le syndicat local.
19. Il appert donc que les droits des employeurs, soit les Centres de services scolaires, et des demanderessees sont régis par les dispositions des conventions collectives suivantes :
 - Convention collective des enseignantes et des enseignants du secteur public 2015-2020 (ci-après Entente nationale), pièce **R-1**;
 - Entente locale- APPM, pièce **R-2**;
 - Entente locale - SEO, pièce **R-3**;
20. Les demanderessees reprochent à leurs employeurs de ne pas assurer aux personnels enseignants du secteur public un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement (par.30 Demande d'autorisation) et d'être surexploités (par.31 Demande d'autorisation);
21. Les allégations de la Demande d'autorisation des demanderessees démontrent clairement que les faits en litige ont pris naissance dans le contexte de leur prestation de travail;
22. Dans son essence, le litige porte expressément sur l'obligation de l'employeur d'assurer le maintien d'un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement et de respecter les dispositions des conventions collectives traitant des tâches du personnel enseignant, ce qui est au cœur des relations de travail;
23. Les conventions collectives en cause contiennent des dispositions régissant de façon explicite ces droits et obligations :

Tâche et aménagement

24. Le chapitre 8 de l'Entente nationale, pièce **R-1**, décrit la tâche du personnel enseignant et prévoit son aménagement de manière très détaillée.
25. Conformément à la *Loi sur la négociation*, les ententes locales contiennent également des dispositions régissant cet aspect des conditions de travail du personnel enseignant (chapitre 8 des pièces **R-2** et **R-3**);

Application des chartes

26. La clause 14-3.02 de l'Entente nationale, pièce **R-1**, stipule que :

14-4.02. La commission et le syndicat reconnaissent que toute enseignante ou tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute enseignante ou tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

Harcèlement sexuel en milieu de travail

27. La section 14-9.00 du chapitre 14 de l'Entente nationale, pièce **R-1**, traite spécifiquement du harcèlement sexuel en milieu de travail;
28. Le personnel enseignant a droit à un climat de travail exempt de harcèlement sexuel. Il appartient au Centre de services scolaire de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance;
29. Les clauses 14-9.04 à 14-9-08 prévoient des mesures particulières de règlement d'un grief de harcèlement sexuel;

Santé et sécurité au travail

30. La clause 14-10-01 de l'Entente nationale, pièce **R-1**, prévoit que les questions de santé et de sécurité sont négociées localement.
31. Ainsi, les obligations de l'employeur, soit le Centre de services scolaire, en cette matière sont prévues au sous chapitre 14-10 de l'entente locale SEO, pièce **R-2** et au sous chapitre 10-11 de l'Entente locale APPM, pièces **R-3**;

Harcèlement psychologique

32. Enfin, la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoit spécifiquement ce qui suit à l'égard du harcèlement psychologique:

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

[...]

33. De plus, l'obligation d'agir de bonne foi fait partie du contenu implicite des conventions collectives et de ce fait, régit également les obligations de l'employeur à l'égard de l'application des clauses des conventions collectives applicables aux personnels enseignants du secteur public;

La procédure de grief

34. Enfin, la procédure de règlement des griefs est prévue au chapitre 9 de l'Entente nationale, pièce **R-1** et à la section 9-4 des Ententes locales, pièces **R-2** et **R-3**;
35. Le présent litige tombe à l'évidence sous le champ d'application des conventions collectives et constitue assurément un grief au sens de l'article 1 f) du *Code du travail*, L.R.Q. c. C-27 et cela vaut pour les réparations fondées sur les chartes;
36. Par conséquent, la Cour supérieure ne peut se saisir de ce litige qui relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief;
37. D'ailleurs, la demanderesse Landry c'est prévaluée de ce recours. En effet, le 27 octobre 2020, l'APPM a déposé un grief pour harcèlement psychologique au nom de la demanderesse Landry. Ce grief sera entendu le 1^{er} avril 2021 par l'arbitre Me Nathalie Faucher, tel qu'il appert d'un extrait du registre du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation, daté du 20 janvier 2021, pièce **R--4**;

B) CONCLUSIONS PORTANT SUR LA RÉMUNÉRATION

38. Au paragraphe 9 de la Demande d'autorisation, les demanderessees allèguent que le personnel enseignant féminin (groupe C) est moins payé que le personnel enseignant masculin;
39. De ce fait, elles requièrent de la Cour supérieure une déclaration d'atteinte des droits de ce groupe qui seraient protégés par l'article 15 de la charte canadienne et 10 de la Charte québécoise et un ajustement de leur salaire;
40. Encore une fois, la Cour supérieure n'est pas le forum compétent pour entendre le litige et accorder la réparation requise, qui relève exclusivement de la compétence de l'Arbitre de grief;
41. Les conditions de rémunération des demanderessees sont négociées à la table nationale et font partie intégrante de l'Entente nationale, pièce **R-1**;
42. Ces conditions sont prévues au chapitre 6 de l'Entente nationale. Plus spécifiquement, l'enseignante et l'enseignant ont droit aux traitements comme prévu à la sous-section 6-5 de l'Entente nationale, pièce **R-1**;
43. Sous réserve de la clause 6-1.20 de l'Entente nationale, toutes mésententes quant à l'application ou l'interprétation des clauses traitant de la rémunération du personnel enseignant doivent faire l'objet d'un grief;

44. Enfin, elles allèguent au paragraphe 8 de la Demande d'autorisation, que les métiers à prédominance féminine, plus particulièrement le secteur de l'enseignement, sont moins payés que les métiers à prédominances masculines équivalents;
45. De ce fait, elles requièrent de la Cour une déclaration d'atteinte des droits du personnel enseignant (groupe D) protégés par l'article 15 de la charte canadienne et 10 de la Charte québécoise et un ajustement salarial des membres de ce groupe;
46. Par leur Demande d'autorisation, les demanderesses remettent en cause le programme d'équité salariale du secteur parapublic visant le personnel syndiqué des secteurs de la santé et des services sociaux et celui de l'éducation mise en place par le comité d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ E-12.001 et les évaluations de son maintien subséquemment réalisées:
- Programme d'équité salariale du Conseil du trésor pour l'ensemble des salariées et salariés des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation - premier affichage - 6 juin 2006, pièce **R-5**;
 - Évaluation du maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories - affichage - 20 décembre 2010, pièce **R-6**;
 - Évaluation du maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor pour le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories - affichage - 21 décembre 2015, pièce **R-7**;
 - Avis important relativement à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans votre entreprise, 9 novembre 2020, pièce **R-8**;
 - Décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 77312, 7 octobre 2020, pièce **R-9**;
47. En s'adressant à la Cour supérieure, les demanderesses court-circuitent le processus de contestation prévue par le législateur au chapitre VI de la *Loi sur l'équité salariale*;
48. L'article 100 de la loi prévoit notamment que :

100. Un salarié, visé par une évaluation du maintien de l'équité salariale faite par l'employeur seul, ou une association accréditée représentant de tels salariés peut, dans les 60 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 76.4 pour procéder au nouvel affichage, porter plainte à la Commission s'il est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la présente loi.

Un salarié ou une association accréditée représentant des salariés d'une entreprise peut porter plainte à la Commission lorsqu'une évaluation du maintien de l'équité salariale et les affichages qui doivent s'ensuivre n'ont pas eu lieu.

49. Au dépôt d'une plainte, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties (article 102 de la loi);

50. L'article 103.0.3 de la loi prévoit que :

103.0.3. La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue conformément à la présente loi dans les situations suivantes:

1° il se révèle impossible d'en arriver à un accord au terme d'une conciliation;

2° un accord n'a pas été conclu dans le délai prévu à l'article 102.2.2;

3° un accord n'a pas été entériné conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.1.

La Commission fait de même à l'égard d'une plainte d'un salarié qui a manifesté son refus d'être lié par un accord conformément au deuxième alinéa de l'article 103.0.2.

Le délai de réalisation des mesures est fixé par la Commission.

51. En vertu de l'article 104 de la loi, lorsqu'une partie est insatisfaite des mesures que détermine la Commission, elle peut saisir le TAT dans un délai de 90 jours de la décision de la Commission.

52. Le TAT a compétence pour entendre et disposer de toute demande qui lui est adressée relativement à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Ses décisions sont sans appel (articles 112 et 113 de la loi);

53. Enfin, en adoptant la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* RLRQ, c. T-15.1 le législateur a confié au TAT la compétence exclusive de statuer sur les affaires formées notamment en vertu des articles 104, 112 et 113 de la *Loi sur l'Équité salariale* (articles 1 et 5, annexe A, 11° paragraphe de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*);

54. La FAE a déposé plusieurs plaintes visant à contester les résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale affiché le 21 décembre 2015. Tel qu'il appert de la pièce **R-10**;
55. Ces plaintes suivent actuellement le processus de contestation prévue à la *Loi sur l'Équité salariale*;
56. L'objet de la *Loi sur l'équité salariale* est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. C'est exactement l'essence du litige au cœur des conclusions recherchées pour le groupe D (article 1 de la *Loi sur l'équité salariale*);
57. Par conséquent, la Cour supérieure n'a aucune compétence pour se saisir de ce litige qui relève de la compétence exclusive de la Commission et du TAT;

LES DEMANDERESSES N'ONT PAS L'INTÉRÊT JURIDIQUE REQUIS POUR ENTREPRENDRE LE PRÉSENT RECOURS.

58. Le syndicat a un mandat exclusif de représentation pour tout ce qui concerne la convention collective;
59. Par conséquent, à cause de ce mandat exclusif de représentation, un salarié n'a pas l'intérêt requis pour entreprendre un recours contre l'employeur à défaut par le syndicat de le faire (*Bisaillon c. Concordia University* [2006] 1 R.C.S. 666; *Nöel c. Société d'énergie de la Baie James* [2001] 2 R.C.S. 207);
60. En cas de manquement du syndicat à l'égard de son devoir de représentation, le salarié ne peut qu'exercer le recours prévu aux articles 47.2 et suivant du Code du travail.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

DÉCLINER compétence à l'égard de la *Demande d'autorisation pour exercer une action collective et pour être désignée représentante*;

REJETER la *Demande d'autorisation pour exercer une action collective et pour être désignée représentante*;

LE TOUT avec les frais de justice.

Montréal, le 24 mars 2021

Bernard, Roy (Justice - Québec)

Bernard, Roy (Justice - Québec)
(Me Nathalie Fiset, avocate)
Avocats du défendeur
Procureur général du Québec

AVIS DE PRÉSENTATION

Destinataire(s) : Me Lina Jaghnane-Elidrissi
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5
Par télécopie : 514 868-2099
Par courriel : ljaghnane@jurisconsult.ca

Me Claude Lévesque
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5
Par télécopie : 514 868-2099
Par courriel : clevesque@jurisconsult.ca

PRENEZ AVIS que la *Requête en exception déclinatoire Ratione Materiae du Procureur général du Québec* (Article 167 C.p.c.) sera présentée devant l'honorable juge Pierre C.Gagnon de la Cour supérieure, à une date à déterminer, au palais de justice de Montréal situé au 1, rue Notre-Dame Est à Montréal, dans une salle à être déterminée par la Cour.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

Montréal, le 24 mars 2021

Bernard, Roy (Justice - Québec)

Bernard, Roy (Justice - Québec)
Avocats du défendeur,
Procureur général du Québec
Me Nathalie Fiset
Courriel: nathalie.fiset@justice.gouv.qc.ca
Tél. : 514 393-2336, poste 51527

DÉCLARATION SOUS SERMENT

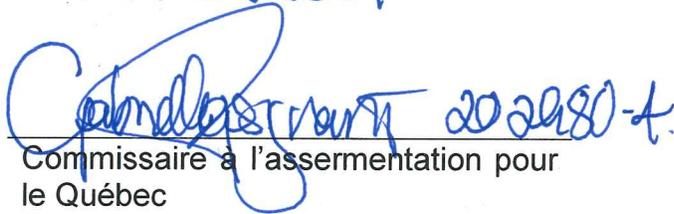
Je soussignée, CAROLINE BEAUREGARD, ayant mon lieu professionnel au 875 Grande-Allée Est, Québec, district de Québec, G1R 5R8, affirme solennellement ce qui suit :

1. Je suis directrice générale de la Direction générale des politiques de rémunération et de l'équité salariale du Secrétariat du Conseil du trésor;
2. À ce titre je représente la partie patronale en ce qui concerne les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale du programme d'équité salariale du secteur parapublic qui vise notamment des personnes salariées représentées par l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (ci-après «APTS»), la Fédération autonome de l'enseignement (ci-après «FAE»), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (ci-après «FIQ»), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (ci-après «FTQ»), la Confédération des syndicats nationaux (ci-après «CSN») et la Centrale des syndicats du Québec (ci-après «CSQ») ainsi que, notamment, pour le programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers de l'entreprise de la fonction publique du Syndicat de la fonction publique du Québec;
3. J'ai pris connaissance de la Requête en exception déclinatoire datée du 24 mars 2021;
4. Il est à ma connaissance que le programme d'équité salarial du secteur parapublic visant le personnel syndiqué des secteurs de la santé et des services sociaux et celui de l'éducation a été mis en place par le comité d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ E-12.001 et que les évaluations de son maintien ont subséquemment été réalisées, tel qu'allégués au paragraphe 46 de la Requête en exception déclinatoire;
5. Il est à ma connaissance que la Fédération autonome de l'enseignement (ci-après FAE) a déposé plusieurs plaintes visant à contester l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015;
6. Il est à ma connaissance que la grande majorité des plaintes déposées par la FAE au regard de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 n'a toujours pas fait l'objet de mesures par la CNESST;
7. Il est à ma connaissance que le processus de conciliation en ce qui concerne les plaintes de 2015 conformément à la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, chapitre E-12.001) a débuté le 7 janvier 2020 pour se terminer le 6 juillet 2020. Aucune entente n'a été conclue;

ET J'AI SIGNÉ :


Caroline Beauregard

Serment prêté devant moi à Québec,
le 29 mars 2021


Commissaire à l'assermentation pour
le Québec

DÉCLARATION SOUS SERMENT

Je, soussigné, PASCAL POULIN, à l'emploi du ministère de l'Éducation, au 150, boulevard René-Lévesque Est (Québec) G1R 5X1, district de Québec, affirme solennellement ce qui suit :

1. Je suis directeur général de la gouvernance scolaire et des relations du travail et Vice-président des comités patronaux de négociation au ministère de l'Éducation;
2. J'exerce ces fonctions depuis le mois de novembre 2019;
3. À ce titre, j'ai notamment une bonne connaissance des conditions de travail applicables au personnel enseignant et ce, dans l'ensemble du réseau scolaire. Pour la négociation actuelle des conventions collectives du personnel enseignant (conventions collectives du personnel scolaire étant venues à échéance le 31 mars 2020), je représente le ministère de l'Éducation aux tables de négociation « restreinte » avec des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor;
4. J'ai pris connaissance de la Requête en exception déclinatoire du Procureur général datée du 24 mars 2021;
5. Il est à ma connaissance que le personnel enseignant du Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées, employeur de madame Geneviève Groleau, est représenté par le Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais, lequel est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement;
6. Il est à ma connaissance que le personnel enseignant de l'École secondaire Sophie Barat, employeur de madame Héloïse Landry, faisant partie du Centre de services scolaire de Montréal depuis le 15 juin 2020 est représentée par l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal également affilié à la Fédération autonome de l'enseignement ;
7. Il est à ma connaissance que les conditions de travail du personnel enseignant du secteur public sont notamment prévues par les conventions collectives suivantes :
 - Convention collective des enseignantes et des enseignantes du secteur public 2015-2020 (aussi appelé l'Entente nationale), pièce **R-1**;

- Entente locale- Alliance des professeurs et professeurs de Montréal, pièce **R-2**;
- Entente locale - Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais, pièce **R-3**;

8. Il est également à ma connaissance que le 27 octobre 2020, l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal a déposé un grief pour harcèlement psychologique au nom de la demanderesse Héroïse Landry. Ce grief sera entendu le 1^{er} avril 2021 par l'arbitre Me Nathalie Faucher, pièce **R-4**.

ET J'AI SIGNÉ :



Pascal Poulin

Affirmé solennellement devant moi,
à Montréal, le 29 mars 2021



Francesca Tattegrain, #223475
Commissaire à l'assermentation
pour le Québec

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° : 500-06-001118-211

COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)

GENEVIÈVE GROLEAU

et

HÉLOÏSE LANDRY

Parties demanderesses

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Défendeur

LISTE DES PIÈCES
(Art. 247 C.p.c.)

Destinataire : Me Alex Villemure
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5

Me Claude Lévesque
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5

PRENEZ AVIS qu'au soutien de sa Requête en exception déclinatoire, le Procureur général du Québec invoque les pièces ci-après indiquées :

R-1 Entente nationale;

R-2 Entente Locale APPM;

- R-3 Entente locale SEO;
- R-4 Grief_Héloïse Landry;
- R-5 2006_06_06_Premier affichage_équité salariale;
- R-6 2010_12_20_affichage- maintien équité salariale;
- R-7 2015_12_21_affichage maintien équité salariale;
- R-8 Avis_CNESST_2020;
- R-9 Décision_CNESST_2020;
- R-10 Formulaires de plainte_équité salariale

- Copie des pièces est communiquée avec la présente.
- Ces pièces sont disponibles sur demande

Montréal, le 24 mars 2021

Bernard, Roy (Justice - Québec)

Bernard, Roy (Justice - Québec)
(Me Nathalie Fiset, avocate)
Avocats du défendeur
Procureur général du Québec

Francesca Tattegrain

De: Francesca Tattegrain
Envoyé: 29 mars 2021 15:56
À: 'avillemure@jurisconsult.ca'; 'clevesque@jurisconsult.ca'
Cc: Nathalie Fiset
Objet: 500-06-001118-211_0350-CM-2021-000030-0001_GENEVIÈVE GROLEAU et HÉLOÏSE LANDRY c. PGQ_Requête en exception déclinatoire
Pièces jointes: 2021_03_24_Requête_exception déclinatoire_PGQ.pdf

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N° : 500-06-001118-211

COUR SUPÉRIEURE
Chambre des actions collectives
GENEVIÈVE GROLEAU
et
HÉLOÏSE LANDRY

Parties demanderes

c.
PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Défendeur

NOTIFICATION PAR COURRIEL
(Articles 133 et 134 C.p.c.)

EXPÉDITEUR : Me Nathalie Fiset, avocate
Bernard, Roy (Justice - Québec)
1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Téléphone : 514 393-2336, poste 51527
Télécopieur : 514 873-7074
Adresse pour notification par moyen technologique :
bernardroy@justice.gouv.qc.ca
N/Réf. : 0350-CM-2021-000030-0001

COURRIEL ENVOYÉ À : Me Claude Lévesque
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5
Téléphone : 514 868-2090
Télécopieur : 514 868-2099
Courriel : clevesque@jurisconsult.ca

Me Alex Villemure
Lévesque Jurisconsult Inc.
1000, rue de la Gauchetière Ouest
Bureau 2400
Montréal (Québec) H3B 4W5
Téléphone : 514 868-2090
Télécopieur : 514 868-2099
Courriel : avillemure@jurisconsult.ca

LIEU ET DATE : Montréal, 29 mars 2021
HEURE D'ENVOI : Se référer à l'en-tête de ce courriel

NATURE DU DOCUMENT TRANSMIS : **REQUÊTE EN EXEPTION DÉCLINATOIRE RATIONE MATERIAE DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC, (Article 167 C.p.c.) ET AVIS DE PRÉSENTATION ET DÉCLARATIONS SOUS SERMENT ET LISTE DES PIÈCES (Art. 247 C.p.c.)**
(Nombre de pages : 21)



Francesca Tattegrain, Agente de secrétariat
Bernard, Roy (Justice-Québec)
Direction du contentieux - Montréal
1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal Québec H2Y 1B6
Téléphone : 514 393-2336 poste 51512
Télécopieur : 514 873-7074
francesca.tattegrain@justice.gouv.qc.ca
courriel de notification :
bernardroy@justice.gouv.qc.ca

Francesca Tattegrain

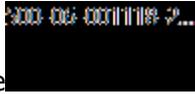
De: Microsoft Outlook
À: 'avillemure@jurisconsult.ca'; 'clevesque@jurisconsult.ca'
Envoyé: 29 mars 2021 15:56
Objet: Relayé : 500-06-001118-211_0350-CM-2021-000030-0001_GENEVIÈVE GROLEAU et HÉLOÏSE LANDRY c.
PGQ_Requête en exception déclinatoire

La remise à ces destinataires ou groupes est terminée, mais aucune notification de remise n'a été envoyée par le serveur de destination :

['avillemure@jurisconsult.ca'](mailto:avillemure@jurisconsult.ca) (avillemure@jurisconsult.ca)

['clevesque@jurisconsult.ca'](mailto:clevesque@jurisconsult.ca) (clevesque@jurisconsult.ca)

Objet : 500-06-001118-211_0350-CM-2021-000030-0001_GENEVIÈVE GROLEAU et HÉLOÏSE LANDRY c. PGQ_Requête



en exception déclinatoire

Confirmation de la transmission des documents



Succès

Vos documents ont bien été transmis.

Numéro de demande : 2021-PROC-00063876

Date et heure de transmission : 2021-03-29 16:46:32

Numéro de dossier judiciaire : 500-06-001118-211

Titre de l'acte de procédure :
REQUÊTE EN EXCEPTION
DÉCLINATOIRE RATIONE MATERIAE
DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU
QUÉBEC

Aucun courriel de confirmation ne sera transmis. Il est recommandé d'imprimer cette page en vue de conserver ces informations pour vos dossiers.

Si des frais judiciaires sont prescrits pour le dépôt d'un acte de procédure, celui-ci ne sera légalement reçu que lorsque les frais judiciaires auront été acquittés en totalité. Le cas échéant, le greffe vous transmettra un avis de paiement par courriel.

Les documents sont traités durant les jours et les heures d'ouverture des greffes de la Cour supérieure et de la Cour du Québec dans un délai de 24h à 48h ouvrables suivant leur transmission, les demandes urgentes étant priorisées dans un délai de moins de 24h.

Pour le dépôt d'un acte de procédure en matière civile ou jeunesse, votre paiement devra être acquitté au plus tard 2 jours après la notification de l'avis de paiement pour que votre procédure soit considérée comme reçue à la date de son dépôt au greffe.

[RETOURNER À L'ACCUEIL](#)

[DÉPOSER UNE NOUVELLE PROCÉDURE](#)

[Conditions d'utilisation](#)

[Accessibilité](#)

[Nous joindre](#)

Québec

© Gouvernement du Québec, 2021

N° : 500-06-001118-211
COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)
DISTRICT DE MONTRÉAL

GENEVIÈVE GROLEAU

et

HÉLOÏSE LANDRY

Parties demanderes

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

Défendeur

REQUÊTE EN EXEPTION DÉCLINATOIRE
RATIONE MATERIAE
DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC
(Article 167 C.p.c.)
ET AVIS DE PRÉSENTATION
ET DÉCLARATIONS SOUS SERMENT
ET LISTE DES PIÈCES (Art. 247 C.p.c.)

Me Nathalie Fiset, avocate
Bernard, Roy (Justice – Québec)
1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Téléphone : 514 393-2336, poste 51527
Télécopieur : 514 873-7074

Notification par courriel :
bernardroy@justice.gouv.qc.ca