

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n^o : 12627

Québec, le : 24 août 2011

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Carol Robertson, commissaire

The Gazette Postmedia Networks inc.

Partie demanderesse

Résolution : CÉS-247-3.4-12627

DÉCISION

OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une demande de l'employeur *The Gazette Postmedia Networks inc. (La Gazette)* de prolonger le délai de réalisation du programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, de son entreprise, et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

LES FAITS

[2] En vertu de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009)¹, l'employeur *La Gazette* devait établir le ou les programmes d'équité salariale applicables aux personnes salariées de son entreprise au plus tard le 31 décembre 2010. Pour ce faire, il devait mettre en place un ou des comités d'équité salariale.

[3] *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, à titre d'association accréditée, a demandé l'établissement d'un programme distinct d'équité salariale.

¹ Art.46

[4] Le comité d'équité salariale responsable d'établir ce programme distinct a amorcé les travaux en 2001.

[5] Le 19 novembre 2001, le différend portant le numéro de dossier 573 a été déposé à la Commission.

[6] Le 15 septembre 2006, la Commission a rendu une décision dans ce dossier².

[7] L'employeur a fait appel de cette décision à la Commission des relations du travail (CRT)³, a demandé par la suite une révision judiciaire de cette décision à la Cour supérieure du Québec⁴ puis en a appelé de ce jugement à la Cour d'appel du Québec⁵.

[8] À la suite de ce processus judiciaire, le différend portant le numéro de dossier 573 est retourné en conciliation à la Commission de l'équité salariale en juillet 2010.

[9] C'est dans ce contexte, qu'en vertu de l'article 101.1 de la Loi, *La Gazette* a demandé à la Commission, le 23 février 2011, de prolonger de 90 jours, suivant la date d'un règlement du différend en conciliation ou, le cas échéant de 6 mois suivant la décision de la Commission mettant fin à ce différend, le délai pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*.

[10] Le 20 avril 2011, les parties se sont entendues et le différend a été réglé.

PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[11] Pour justifier sa demande de prolongation, *La Gazette* soumet que l'état du dossier compromettrait sa capacité à compléter le programme distinct d'équité salariale applicable à ses personnes salariées représentées par l'association accréditée *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, dans le délai imposé par la Loi, soit le 31 décembre 2010.

[12] De fait, au moment de la demande de prolongation du délai, le différend portant le numéro 573 compromettrait la capacité du comité à respecter le délai du 31 décembre 2010 pour finaliser les travaux relatifs au programme distinct d'équité salariale.

² CES-153-3.2-573

³ *Gazette (The)*, une division de CanWest MediaWorks Publications Inc. c. Wilson, 2007 QCCRT 291

⁴ *Gazette (The)*, une division de CanWest MediaWorks Publications Inc. c. Commission des relations du travail, 2008 QCCS 2953

⁵ *Gazette (The)*, une division de CanWest MediaWorks Publications Inc. c. Wilson, 2009 QCCA 2328

DROIT APPLICABLE

[13] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 46 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale (Loi de 2009)*. Ces dispositions sont reproduites en annexe A.

ANALYSE

[14] La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (Loi de 2009), est entrée en vigueur le 28 mai 2009.

[15] L'article 46 de cette Loi prévoit que l'employeur d'une entreprise où la *Loi sur l'équité salariale* s'appliquait au 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, devait avoir complété ce programme au plus tard le 31 décembre 2010.

[16] Ainsi, en vertu de ces modifications législatives, l'affichage des résultats du programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, devait avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

[17] Toutefois, l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale* permet à un employeur de s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, lorsqu'un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais prescrits.

[18] Les faits soumis par la partie demanderesse démontrent clairement que le différend portant le numéro de dossier 573, déposé le 19 novembre 2001 et retourné en conciliation en juillet 2010, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, a eu pour effet de compromettre la capacité de l'employeur *La Gazette* à respecter le délai que cette Loi lui impose pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*.

[19] Le report du délai de 90 jours suivant la date d'un règlement du différend pour compléter ce programme à compter du 31 décembre 2010, s'avère raisonnable.

En conséquence :

[20] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *La Gazette* de prolonger le délai pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*;

[21] **CONSIDÉRANT** qu'un différend a été porté en vertu de la Loi;

[22] **CONSIDÉRANT** que l'employeur a démontré que le différend porté en vertu de la Loi compromettrait sa capacité à respecter le délai imposé par la *Loi sur l'équité salariale* pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*;

[23] **CONSIDÉRANT** que le délai demandé est raisonnable vu la nature des travaux à être effectués en vertu de la Loi, au moment de la demande;

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

[24] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *La Gazette*, de prolonger le délai pour compléter le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par l'association accréditée *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, est fondée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

[25] **EXIGE** que l'employeur avise les personnes salariées visées par le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par *La Guilde des employés de journaux de Montréal, section locale 30111*, et les membres du comité d'équité salariale responsable d'établir ce programme, de la prolongation de délai accordée pour le compléter, en affichant, en vertu de l'article 14 de la Loi, cette décision et l'avis joint en annexe B pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles à ces personnes salariées;

[26] **RAPPELLE** que cet affichage peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information;

[27] **RAPPELLE** à l'employeur, qu'après avoir complété son exercice d'équité salariale, il doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et à la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission de l'équité salariale à sa 247^e séance tenue le 24 août 2011(résolution CÉS-247-3.4-12627).

La secrétaire générale,

Johanne Tremblay

Annexe A

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

Article 101.1

Un employeur peut s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.

Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1.

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

Article 46

Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le 12 mars 2009 et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 11 et 21 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

ANNEXE B

AUX PERSONNES SALARIÉES ET À L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS VOTRE ENTREPRISE (ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, L.R.Q., c. E-12.001)

SOYEZ AVISÉES que *La Gazette* a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour réaliser ses obligations en vertu de cette Loi (copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

Ce délai est de 90 jours, suivant la date d'un règlement du différend portant le numéro de dossier de la Commission 573.

Le 20 avril 2011 les parties se sont entendues et un règlement du différend portant le numéro 573 a été convenu.

SOYEZ DONC AVISÉES que le délai de 90 jours accordé à votre employeur pour réaliser ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* commence à courir à compter de cette date et qu'au terme de ce délai, un affichage relatif à l'exercice d'équité salariale doit être réalisé dans l'entreprise.

Date de l'affichage : _____