

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE L'ONTARIO

Date : Le 20 septembre 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

Ci-après appelée « la Société » ou « la SCP » ou « l'Employeur »

Et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES

Ci-après appelé « le Syndicat » ou « le STTP »

Convention collective : Convention collective visant les factrices et facteurs ruraux et suburbains conclue entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes – Date d'expiration : le 31 décembre 2017 Ci-après appelée « la convention collective »

**(Dans l'affaire d'un processus d'examen de l'équité salariale des
factrices et facteurs ruraux et suburbains)**

1. INTRODUCTION

[1] Dans la présente affaire, j'ai rendu une première sentence arbitrale le 31 mai 2018. J'ai alors tranché plusieurs questions en litige, dont le groupe auquel les factrices et facteurs ruraux et suburbains (appelés « FFRS ») et les employés de relève permanents (appelés « ERP ») doivent se comparer, soit celui des facteurs. Il a aussi été décidé que ces emplois sont de valeur égale¹. De plus, il a été déterminé que la méthode comparative de la rémunération directe retenue par l'expert syndical s'avérait plus adéquate ou juste que celle proposée par l'experte patronale. Toutefois, cette question a été retournée aux parties afin qu'elles puissent déterminer comment ladite méthode comparative fondée sur un taux de l'emploi dérivé pour les FFRS puisse être corrigée ou améliorée.

[2] Les parties ont choisi de poursuivre les discussions avec mon assistance à titre de médiatrice/arbitre, conformément au protocole d'entente convenu entre les parties le 1^{er} septembre 2016. Les parties se sont rencontrées treize fois en ma présence au cours de la période de médiation/arbitrage d'une durée de 90 jours.

[3] À la dernière séance de médiation/arbitrage, le 30 août 2018, les parties ont confirmé avoir réglé en principe les questions suivantes :

- L'indemnité additionnelle (0,8 cent) pour l'envoi de chaque courrier de quartier livré entre le 1^{er} janvier 2016 et le 15 janvier 2018.
- La couverture de l'assurance-invalidité de longue.
- Les modalités et critères d'accessibilité aux congés suivants : congé de mariage, congé de naissance ou d'adoption, congé pour autres motifs, congé pour comparution, congé de sélection de personnel, congé d'examen et congé de perfectionnement professionnel, ainsi que la compensation monétaire pour la période de rétroactivité.
- Le remboursement de la prime du régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique pour la période rétroactive et le futur.
- Les modalités et critères d'accessibilité à l'indemnité de poste isolé pour la période rétroactive et le futur.
- Les modalités et critères d'accessibilité à l'indemnité de gants de 20\$ pour la période rétroactive et le futur.

¹ Voir paragraphe 532 de la sentence *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, 2018 QCTA 266.

- Les modalités et critères d'accessibilité à l'indemnité forfaitaire en cas de déplacement.
- Les modalités et critères d'accessibilité à l'indemnité de repos pour la période rétroactive et le futur.
- La valeur en temps et en argent par envoi à remettre en mains propres (2,75 minutes) et l'ajustement aux fins du régime de retraite;
- La valeur en temps par changement de serrure (2,31 minutes) et pour chaque livraison de nouvelles clés et l'ajustement aux fins du régime de retraite ;
- La protection d'assurance-vie avant la retraite pour la période rétroactive et le futur ;
- L'indemnité de rémunération versée aux employées et employés de relève sur appel (ERSA) du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 et pour le futur.
- L'élimination des zones à compter de la signature de l'entente.

[4] Aussi, à l'issue de cette dernière rencontre, confiantes de pouvoir régler le tout rapidement, les parties devaient échanger sur certaines modalités d'application et signer une entente d'ici la date d'audience fixée au 12 septembre 2018. Ainsi, bien que les parties se soient entendues pour inclure le temps par envoi à remettre en mains propres au régime de retraite pour la période rétroactive et le futur, elles devaient discuter de certaines modalités, dont la démarche requise auprès du Bureau du surintendant des institutions financières et des conséquences d'un refus partiel ou complet. Elles devaient aussi discuter de l'échéancier des paiements rétroactifs que la Société doit effectuer et des modalités entourant le paiement rétroactif de certaines primes dues par les salariés en contrepartie de leur éligibilité à des avantages sociaux. Enfin, le 12 septembre 2018, le tribunal est informé que les parties n'ont pu finaliser une entente.

[5] Ainsi, séance tenante, la soussignée a accordé un délai supplémentaire pour conclure ladite entente sur les points réglés en principe d'ici le 19 septembre 2018 à 17h00. L'objectif étant d'entériner les accords des parties.

[6] Le 19 septembre 2018, en fin de journée, les procureures m'informent que les parties n'ont pas signé un protocole d'entente, en raison d'un différend portant sur quatre clauses périphériques et surlignées en jaune. J'ignore en partie les tenants et aboutissants de leur différend. Toutefois, les procureures m'avisent que les parties ont réglés définitivement les points énumérés ci-haut et décrits aux articles 1 à 30 inclusivement, et 34 du dernier projet d'entente en version anglaise et reproduit à l'annexe « A » de la présente sentence. De plus, elles ont convenu de former un comité de mise en œuvre.

[7] Vu l'accord intervenu entre les parties sur plusieurs points litigieux et complexes, il est dans l'intérêt des deux parties, que le présent tribunal entérine les accords tel quel et décrits aux articles 1 à 30 et 34 de la version anglaise.

[8] Enfin, les parties ont présenté leurs propositions sur les sujets qu'elles n'ont manifestement pas réglés en médiation/arbitrage, soit :

- l'écart salarial direct pour la période rétroactive et le futur;
- les avantages sociaux à la retraite (incluant le régime dentaire), à savoir si la date d'éligibilité fixée au 1^{er} janvier 2016 doit être corrigée.
- le congé annuel, à savoir si la différence entre les deux groupes doit être compensée en temps ou par le versement d'une compensation monétaire ;
- le congé de préretraite, à savoir si ledit congé devrait être indemnisé par le versement d'une compensation monétaire ou en temps et à partir de quelle date l'éligibilité s'accumule ;
- l'ajustement de la rémunération des ERP, à savoir si ces derniers doivent bénéficier des conditions de travail dont jouissent les employés de relève à temps plein des facteurs ;
- Le maintien de l'équité salariale, à savoir si cette notion relève de ma compétence et dans l'affirmative quel remède peut l'assurer ;

2. ANALYSE ET DÉCISION

[9] Pour chaque sujet en litige, nous allons, selon le cas, résumer les règles de droit applicables, les éléments de preuve pertinents, les prétentions des parties, leurs dernières propositions respectives et décider.

L'écart salarial direct

[10] Il va sans dire que ce sujet est le plus complexe et a fait l'objet d'une grande partie de la preuve entendue dans le cadre de la première sentence et des discussions tenues en médiation/arbitrage. Tel que relaté dans la sentence du 31 mai dernier, la complexité découle d'une part des différences des modes de rémunération des deux groupes comparables (FFRS et facteurs) et d'autre part, des différences dans l'attribution des charges de travail et des systèmes de mesure de temps ou du volume estimé pour chaque itinéraire assigné à chaque FFRS et facteur.

[11] Avant d'entamer l'analyse des dernières propositions des parties, un rappel de certaines balises légales essentielles s'avère nécessaire car celles-ci constituent le cadre d'analyse. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*) est considérée comme fondamentale et quasi-constitutionnelle, en raison de la nature fondamentale des droits qu'elle protège. Ainsi, celle-ci doit être interprétée d'une manière large et libérale, à la lumière de ses objectifs et de son contexte, en l'occurrence éradiquer la discrimination salariale fondée sur le sexe. Une fois la discrimination démontrée, la norme est celle de la « fiabilité raisonnable » :

« [215] [...] comme une neutralité parfaite sur le plan du sexe était probablement irréalisable et qu'il est impossible de mesurer de façon précise l'égalité de

rémunération “on devrait donc se satisfaire de résultats raisonnablement satisfaisants fondés sur ce qui, selon le bon sens, constitue un règlement juste et équitable de tout écart discriminatoire entre les salaires payés aux hommes et ceux versés aux femmes pour des fonctions équivalentes.” »²

[12] Enfin à ces considérations élémentaires, s'ajoutent les suivantes :

« [653] De ces principes généraux, la soussignée retient, aux fins de l'analyse de la méthode de chaque partie, la nécessité d'adopter une démarche souple, au cas par cas, qui respecte l'intention et l'objet de la Loi et de l'Ordonnance. Cependant, les données doivent être exactes et le calcul du taux horaire doit être aussi précis que possible, de manière à s'éloigner le moins possible de la convention collective et à respecter le plus possible les pratiques des parties en matière de rémunération. À cette fin, il faut comparer les résultats avec la preuve fournie pour s'assurer qu'ils correspondent à la réalité des travailleurs et travailleuses, comme dans le cas de l'évaluation des emplois. Par conséquent, le tribunal doit suivre cette démarche pour évaluer la pertinence de la méthode de chaque consultant. »³

[13] En l'espèce, comme relaté précédemment, la soussignée a décidé qu'une méthode comparant le taux horaire des facteurs à un taux de salaire dérivé pour les FFRS est la méthode la plus fiable parmi celles débattues en arbitrage et a retourné cette question aux parties. Tout en respectant les balises édictées dans la sentence du 31 mai dernier, les parties ont donc exploré comment ladite méthode pourrait être améliorée et conduire à un résultat relativement fiable ou juste.

[14] Sur la question des systèmes de gestion et la méthodologie comparative, la soussignée a retenu de l'ensemble de la preuve présentée en arbitrage les éléments suivants :

[680] « L'utilisation d'un taux de salaire fondé sur les heures du SGI constitue un point en litige de la plus haute importance pour les parties. Dans son rapport d'octobre, M. Durber s'est servi du présumé « taux horaire » des FFRS et l'a multiplié par huit heures par jour (SGI) comme base d'évaluation de ce qu'il appelle le taux horaire quotidien à plein temps. Il a jugé que Postes Canada faisait erreur en formulant des réserves quant aux heures du SGI, et que, de toute façon, ces heures étaient aussi inexactes que les heures du SMIFF. Poste Canada et sa consultante ont pour leur part soutenu que le Syndicat ne pouvait pas se fier aux heures du SGI pour établir un « taux horaire » équivalent à celui des facteurs, et ce, en raison de la trop grande imprécision et de la piètre fiabilité de ces heures.

[681] Les deux parties ont fourni une grande partie des éléments de preuve relatifs aux composantes et à la fiabilité des deux structures de rémunération. Après un examen attentif, le tribunal estime que, pour traiter le présent dossier, il

² Tiré de la décision *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1, para 457. *PSAC v. Canada Post Corp*, 2010 FCA, para. 215. Le juge Evans citait une autre décision sur l'équité salariale: *PSAC v. Canada (Treasury Board)*, (1996) 29 C.H.R.R. Décision 36.

³ *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1, para. 653.

faut absolument tenir compte des éléments ci-dessous, qui seront aussi présentés dans les conclusions de la soussignée.

[682] En ce qui concerne les facteurs et factrices, Postes Canada se sert du SMIFF, un système extrêmement détaillé et complexe ayant servi à bâtir les itinéraires d'environ huit heures par jour pour les quelque 12 000 facteurs et factrices à plein temps, et les quelque 900 facteurs et factrices à temps partiel. Chaque tâche est chronométrée à la seconde près, et d'autres éléments permettent d'ajuster le volume de courrier, le nombre de PDR à desservir, la distance à parcourir à pied, la séquence optimale de livraison, etc. La prise en compte de tous ces éléments permet au SMIFF de configurer des itinéraires censés exiger une moyenne de huit heures de travail par jour. Les facteurs et factrices étant payés pour huit heures par jour si leur itinéraire est évalué à au moins six heures, il importe de bâtir des itinéraires de huit heures pour maximiser la productivité. Selon Postes Canada, la fiabilité et la précision du SMIFF sont grandes.

[683] Cependant, la preuve montre que le SMIFF est loin d'être parfait. Il arrive que les facteurs et factrices terminent leur itinéraire plus tôt ou plus tard que prévu à l'horaire, ce qui, dans ce dernier cas, exige de leur part de travailler des heures supplémentaires. En fait, les heures supplémentaires augmentent d'année en année. De nombreux facteurs expliquent les variations : la demande selon la période de l'année, le jour de la semaine, le volume de courrier et de colis, les conditions météorologiques, le retard des camions de livraison, etc. Les témoins de Postes Canada le reconnaissent : le SMIFF n'est pas conçu pour tenir compte de ces variations, et il ne peut pas s'y adapter. Il s'agit d'un système basé sur des moyennes, sans capacité d'anticipation des heures réellement travaillées par les facteurs et factrices, tant par jour que par semaine.

[684] Autre facteur qui influence la précision du SMIFF : l'absence de mesure des volumes effectuée régulièrement par Postes Canada. Pourtant, durant les audiences, les représentants de Postes Canada ont insisté à maintes reprises sur le fait que les volumes formaient le pilier du SMIFF et qu'il s'agissait de son élément distinctif. De plus, certaines des valeurs de temps n'ont pas été mises à jour depuis des décennies.

[685] En outre, il y a plusieurs contraintes auxquelles le SMIFF ne peut s'adapter, comme le total des PDR que dessert un poste de facteurs et factrices donné. Par conséquent, 94 % des itinéraires de facteurs et factrices durent, selon l'évaluation qui en a été faite, entre sept et neuf heures par jour. Autrement dit, malgré le côté hyper détaillé du SMIFF, certains itinéraires sont surévalués ou sous-évalués.

[686] Le SMIFF n'évalue pas la charge de travail associé à un environnement prévisible. Vu la grande variabilité du travail, huit heures de travail évaluées selon le SMIFF ne sont pas nécessairement synonymes, en pratique, de huit heures réellement travaillées. De plus, la journée de travail de huit heures comprend 55 minutes de pauses payées et un taux de 7 % tenant compte de la fatigue et des retards habituels, par exemple le passage aux toilettes. Il a été reconnu que ces situations se produisent, mais aucune preuve n'a été fournie pour quantifier avec précision les heures payées mais non travaillées.

[687] Enfin, il a été démontré que le SMIFF coûte très cher et cause de nombreux litiges. Postes Canada dépense 10 millions \$ par année pour la maintenance du SMIFF, et 3 millions \$ pour la réorganisation des itinéraires. Depuis 2011, 11 griefs nationaux et 400 griefs régionaux ont été déposés relativement à la réorganisation des itinéraires. Les représentants de Postes Canada reconnaissent que la société d'État songe à remplacer le SMIFF par un système qui tient compte des fluctuations que le SMIFF n'arrive pas à gérer.

[688] De manière générale, la preuve fournie montre que le SMIFF est un système très complexe qui permet à Postes Canada de maximiser la productivité quotidienne, mais qui n'est pas aussi précis qu'elle le souhaiterait. Dans ses rapports, M^{me} Haydon indique que le degré de complexité du SMIFF le met dans une classe à part.

[689] En ce qui concerne les FFRS, il n'existe aucun système comparable basé sur le temps. Leur travail comporte toutefois une dimension relative au temps. Postes Canada leur fournit de la documentation sur leur itinéraire, soit l'annexe A, qui indique le temps approximatif par jour pour trier le courrier et le livrer. L'annexe A provient de Postes Canada, qui dispose de toute la latitude nécessaire pour établir les valeurs de temps, et ainsi évaluer la durée de chaque itinéraire. La durée estimée d'un itinéraire exclut le temps relatif à l'allocation variable. Conformément à la clause 27.01 de la convention collective, la description des tâches des FFRS prend appui sur l'annexe A.

[690] Il est indéniable que la durée estimée, comme le terme l'indique, n'est pas le résultat d'un calcul précis du temps nécessaire à l'exécution des tâches. Récemment, dans le but de renforcer cette notion d'imprécision, Postes Canada a ajouté à la durée estimée, quelle qu'elle soit, un intervalle de « plus ou moins » 25 minutes. Comme dans le cas des itinéraires de facteurs et factrices, le nombre d'heures des itinéraires de FFRS indiqué dans le SGI n'est pas toujours égal au nombre d'heures réellement travaillées⁴, à preuve, les quelque 2 205 itinéraires dont le nombre d'heures du SGI est supérieur à la durée prévue de livraison.

[691] Les études de temps réalisées par les parties révèlent que certains itinéraires de FFRS prennent moins de temps que prévu à parcourir, tandis que d'autres en prennent plus. À noter que les résultats des deux parties ne présentent pas de grands écarts. Dans son rapport, M. Durber a montré que la majorité des itinéraires de FFRS, soit 66 %, ont une durée selon le SGI se situant entre 5,1 heures et 8 heures par jour. Encore une fois, le même constat, quoique moins marqué, s'observe chez les facteurs et factrices, dont 94 % des itinéraires ont une durée qui se situe entre 7 heures et 9 heures.

[692] Malgré cette variabilité, et comme l'affirme Postes Canada, le nombre d'heures prévues par le SGI n'est pas si éloigné du nombre d'heures nécessaires au parcours d'un itinéraire. M. Sinclair et M^{me} Whiteley reconnaissent que, lorsqu'elle bâtit ou réorganise un itinéraire, Postes Canada prévoit une marge de

manœuvre de deux à trois heures pour l'exécution des tâches variables et la croissance de l'itinéraire. En contre-interrogatoire, M. Sinclair a soutenu que, dans le cas des nouveaux itinéraires, la durée moyenne, selon le SGI, est de 6,1 heures. Par conséquent, il existe une corrélation entre le nombre d'heures du SGI et le nombre d'heures réellement nécessaires au parcours d'un itinéraire. Postes Canada le sait et s'en sert pour bâtir et réorganiser les itinéraires.

[693] Postes Canada maintient l'écart du SGI parce qu'elle doit, dans le cadre d'une réorganisation d'itinéraire, se conformer au nombre maximal d'heures de travail que prévoit le *Code canadien du travail*. Sa démarche respecte les dispositions du paragraphe 169 (2) du *Code*, qui vise les emplois dont les heures sont réparties de manière irrégulière :

« Moyenne

(2) Pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, les horaires journaliers et hebdomadaires sont établis, conformément aux règlements, de manière que leur moyenne sur deux semaines ou plus corresponde à la durée normale journalière ou hebdomadaire. »

[694] L'inspection des itinéraires de FFRS, réalisée chaque année ou tous les six mois, est fondée sur plusieurs questions relatives au temps : À quelle heure le courrier parvient-il aux FFRS? À quelle heure les FFRS commencent-ils habituellement leur journée de travail? À quelle heure partent-ils habituellement pour aller livrer le courrier selon le SGI? À quelle heure arrivent-ils habituellement à leur dernier PDR? Ces questions indiquent l'importance du facteur « temps » pour Postes Canada et pour les FFRS. Ceux-ci reçoivent le courrier à une heure donnée à laquelle ils commencent habituellement leur journée de travail, et ils doivent avoir rapporté à telle heure en fin de journée le courrier levé. Les manuels de Postes Canada sur le sujet soulignent l'importance de l'inspection annuelle non seulement pour les activités de Postes Canada, mais aussi pour l'exactitude de la rémunération des FFRS.

[695] Par ailleurs, M^{me} Whiteley et M. Sinclair ont soit affirmé soit admis que, lorsqu'elle met à jour les valeurs de temps, Postes Canada tient compte du temps nécessaire à l'exécution du travail. Or, on ne peut s'empêcher de se demander pourquoi Postes Canada procéderait à une mise à jour des valeurs de temps, notamment de sa propre initiative, après avoir modifié les valeurs d'activité, si elle estime qu'elles sont inexactes. De plus, malgré l'absence de lien entre les valeurs de temps et les valeurs d'activité qu'ils font valoir, les représentants de Postes Canada ont utilisé un « taux horaire de substitution » durant les négociations avec le Syndicat. Les parties ont de plus négocié l'augmentation ou la diminution des valeurs de temps, ce qui indique que Postes Canada juge qu'elles représentent, jusqu'à un certain point, le travail accompli.

[696] Le SGI n'est peut-être pas aussi complexe que le SMIFF, mais ils causent tous les deux, dans une certaine mesure, le même genre de problèmes, ce qui n'est pas étonnant, vu les similarités entre le travail des FFRS et celui des facteurs. Les fluctuations sont un aspect intrinsèque du travail des FFRS et de celui des

facteurs, et elles donnent lieu aux mêmes problèmes. Les heures réelles de travail sont un concept flou pour les FFRS et les facteurs et factrices, car ni le SGI ni le SMIFF ne permettent de les évaluer avec précision. Le SMIFF fournit sans doute des valeurs plus proches de la réalité, mais les deux systèmes de mesure sont fondés sur des moyennes.

[697] Comme il a été mentionné plus haut, le salaire horaire constitue la forme de rémunération la plus fréquente dans les lieux de travail où le personnel est syndiqué. Toutefois, il est rare de voir une entreprise utiliser un outil aussi coûteux et complexe que le SMIFF pour évaluer ses besoins en matière de production. La plupart des entreprises compte sur la connaissance et l'expérience du travail de leurs gestionnaires pour évaluer ces besoins, ce qui est le cas pour les FFRS. Ce type d'évaluation n'est pas perçu comme étant peu fiable, et les entreprises qui l'utilisent sont en mesure de maintenir un taux de production concurrentiel.

[698] Postes Canada utilise aussi les heures du SGI pour effectuer d'autres calculs, dont M. Bickerton a fourni une liste partielle dans sa déclaration de témoignage anticipé.

- ✦ La Lettre 1 de la convention collective, dans laquelle Postes Canada convient de réorganiser les itinéraires de plus de 60 heures;
- ✦ La rémunération des heures supplémentaires est calculée en fonction des heures du SGI;
- ✦ La rémunération des congés fériés est calculée en fonction des heures du SGI (clause 16.03 de la convention collective);
- ✦ Les versements au Fonds d'éducation sont calculés en fonction des heures du SGI (annexe « D » de la convention collective);
- ✦ L'admissibilité au régime de retraite et aux avantages est déterminée en fonction des heures du SGI;
- ✦ L'admissibilité aux avantages prévus par la loi, dont, entre autres, l'admissibilité à la rémunération des heures supplémentaires;
- ✦ L'indemnité de chaussures est calculée en fonction d'un ratio appliqué aux heures du SGI;
- ✦ Postes Canada utilise les heures du SGI dans son rapport sur la fréquence des blessures.

[699] Les consultants de la société Mercer ont eux aussi utilisé les heures du SGI pour calculer l'indemnité de postes isolés. »⁵

[15] Et, à la lumière de cette appréciation, le tribunal a conclu comme suit :

⁵ *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

« Conclusions

[700] Pour toutes les raisons énoncées plus haut, il semble indiqué d'utiliser les heures du SGI pour calculer, dans le cadre du présent examen sur l'équité salariale, un taux horaire pour les FFRS. L'heure comme unité de temps constitue le dénominateur commun le plus souvent employé pour établir une comparaison entre la rémunération des FFRS et celle des facteurs.

[701] Malgré l'inexactitude intrinsèque des heures du SGI, Postes Canada s'en est grandement servi pour traiter des aspects très importants du travail des FFRS, dont les dispositions relatives aux heures supplémentaires, l'admissibilité au régime de retraite et aux avantages, de même que l'annexe A, outil de travail le plus important des FFRS, car elle fait partie des descriptions de tâches énoncées dans la convention collective. Le SGI sert à mesurer le temps en fonction d'un éventail de paramètres qui ont pour but d'en maintenir la pertinence : périodes prévues à l'annexe A, inspections annuelles, études menées pendant deux semaines, mises à jour des valeurs de temps, appels d'offres relatifs à la dernière portion de la livraison (dernier kilomètre), etc.

[702] Quoi qu'il en soit, un taux horaire établi selon les heures du SGI semble être la mesure de comparaison la plus fiable et le seul outil dont les parties peuvent se servir comme point de référence. De plus, le SGI fait partie du travail des FFRS; il s'agit de l'outil qu'utilisent couramment les parties pour traiter de nombreux aspects des conditions de travail et de l'organisation du travail des FFRS.

[703] Toutefois, compte tenu de ce qui précède, il est évident que le taux horaire « dérivé » doit être ajusté pour fournir des résultats d'une précision raisonnable. Une même question demeure : comment ajuster les heures du SGI pour mieux refléter le travail des FFRS? Faut-il appliquer un pourcentage de correction? Le salaire de base utilisé pour évaluer la rémunération directe doit-il être le même que le salaire utilisé pour calculer le coût de la rémunération indirecte? Un échantillon d'itinéraires « équivalents plein temps » de facteurs et factrices et de FFRS fournirait-il des données plus précises (par exemple, des itinéraires dont la durée se situe entre 6 heures et 8 heures)? Malheureusement, le tribunal n'a pas reçu un nombre suffisant de données et de faits pour permettre à la soussignée de trancher cette question en toute confiance.

[704] Il ressort de ce qui précède que, une fois les ajustements nécessaires apportés, le taux de salaire des FFRS peut être comparé au taux de salaire horaire des facteurs. Après examen des éléments de preuve et des rapports fournis, ce taux de salaire semble le dénominateur commun le plus fiable pour évaluer l'écart salarial. Comme il a été déterminé plus haut, ni la Loi, ni l'Ordonnance, ni la jurisprudence n'exigent la perfection en matière de méthode de comparaison. Il faut simplement que la méthode choisie repose sur les bonnes données pour fournir des résultats d'une précision raisonnable.

[705] La partie qui suit traite des éléments devant composer la rémunération directe et de la nécessité d'ajuster la méthode et les calculs pour accroître la précision des résultats. »

- [16] Il a été aussi décidé que le taux de salaire dérivé des FFRS devait être corrigé de manière à tenir compte de la rémunération versée notamment pour l'envoi en mains propres et pour le changement de serrure.⁶
- [17] Avant d'entamer l'analyse des propositions des parties, il m'apparaît important de rappeler les bases fondamentales du système de rémunération des FFRS.
- [18] Le salaire proprement dit des FFRS comprend le total annualisé de la composante des activités, de l'allocation variable et de l'allocation de tri indiquée à l'Annexe « A » de la convention collective des FFRS. Les valeurs des activités sont divisées en trois catégories : valeurs de tri, valeurs de livraison et valeurs de temps de conduite. Les valeurs de tri et de livraison sont rémunérées en fonction de l'action présumée : par exemple, le tri pour une résidence ou la livraison à une boîte aux lettres communautaire (BPCOM). Les valeurs de temps de conduite tiennent compte des kilomètres parcourus. Le montant par kilomètre est déterminé par le nombre de points de remise (PDR) par kilomètre pour l'itinéraire. Par exemple, pour un itinéraire comptant 9,9 PDR ou moins par kilomètre, 0,3948\$ est versé par kilomètre parcouru, alors que pour un itinéraire comptant 10 à 24,99 PDR par kilomètre, 0,4933\$ est versé.
- [19] Les valeurs de ces activités apparaissant dans la convention collective ne sont pas déterminées dans le vide ou d'une manière totalement arbitraire. Les parties les établissent en se référant notamment à un dénominateur commun, soit un taux de salaire dérivé, qui était de 19,73\$ au 1^{er} janvier 2016. Toutefois, ce taux n'apparaît nulle part dans la convention collective, bien qu'il soit bien connu des parties et des FFRS. Les valeurs de temps pour les activités n'apparaissent pas non plus dans la convention collective. Certaines ont été arrêtées par les parties, d'autres pas. Ainsi, celles négociées dans le cadre du présent processus pour les activités reliées à des activités variables n'apparaîtront pas dans la convention collective. Et, bien qu'il existe un lien entre ces trois composantes (valeur de temps par activité ou pour la conduite ; valeur pécuniaire pour les activités et un taux de salaire dérivé), une seule de ces dernières est reproduite dans la convention collective, soit celle reliée à la valeur pécuniaire des activités.
- [20] Il en résulte que l'Employeur peut unilatéralement, en cours de convention collective, modifier la valeur de temps d'une activité, sans toutefois que celle-ci n'affecte le salaire proprement dit d'un FFRS. À ce jour, notons que l'Employeur ne s'est pas prévalu de cette prérogative.
- [21] Enfin, rappelons que la valeur de temps est toutefois déterminante dans l'évaluation initiale du temps estimé de l'itinéraire de chaque FFRS, tout comme lors d'une restructuration, et celle-ci, comme nous l'avons vu, détermine l'accessibilité et l'application de certaines conditions de travail (régime de retraite,

⁶ Voir paragraphes 733 à 740 de la sentence *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

montant versé pour les bottes, etc.) auxquelles s'ajoutera celle relative à l'indemnité de repos convenue par les parties dans le cadre du présent processus.

- [22] Il va sans dire que la détermination d'un itinéraire nécessite inévitablement une appréciation du volume de travail ou du nombre de points de remise et que ce dernier permet d'estimer une durée de temps moyenne par itinéraire, que ce soit pour les FFRS ou les facteurs. Toutefois, l'Employeur jouit d'une plus grande souplesse dans la détermination d'un itinéraire pour les FFRS car il n'est pas tenu de leur verser 8 heures pour chaque jour de travail, comme c'est le cas pour les facteurs permanents à temps plein.
- [23] Aussi, comme nous le verrons sous peu, le volume ou la charge de travail assignée aux FFRS et aux facteurs est au cœur du différend entre les parties et ce, aux fins de la détermination de l'écart du salaire direct. L'Employeur prétend qu'il existe un lien entre la charge de travail ou le volume et le temps travaillé. Cette affirmation est indéniablement vraie. Il soutient aussi que le volume d'un itinéraire d'un FFRS, tout comme par ricochet le temps estimé pour l'effectuer, n'a pas constitué, jusqu'à ce jour, un facteur déterminant dans la fixation du salaire des FFRS, puisqu'ils sont essentiellement rémunérés à la pièce.
- [24] Ainsi, l'Employeur prétend qu'il faut corriger la valeur de temps apparaissant aux annexes « A » des itinéraires des FFRS, car la notion de temps constitue dans le cadre du présent processus un facteur capital, d'autant plus que la méthode comparative repose sur une notion de temps qu'est un taux horaire et ses multiples au cours d'une journée régulière de travail. À son avis, ce correctif s'impose, d'autant plus que le système de gestion des itinéraires des facteurs (SMIFF) est plus précis que celui des FFRS (SGI). Avec ces quelques rappels en tête, examinons maintenant de plus près les dernières propositions des parties.

Les propositions des parties La partie syndicale

[25] Rappelons qu'à l'origine, la partie syndicale a toujours considéré qu'une heure du système des FFRS, appelé SGI⁷, est équivalente à une heure du système des facteurs, appelé SMIFF⁸. Ainsi, l'écart entre les deux était au 1^{er} janvier 2016, selon le Syndicat, de 6.22\$ de l'heure et de 9.72\$ avec certains ajustements, dont certains ont été rejetés par le présent tribunal d'arbitrage. Ces écarts ne tenaient pas compte de la valeur des allocations variables pour certaines tâches.

[26] Notons qu'au 1^{er} janvier 2016, le taux de salaire dérivé des FFRS est de 19,73\$ et le taux horaire des facteurs est de 25,95\$.

[27] La partie syndicale propose un écart salarial direct pondéré, pour toutes les zones, de 5,31\$ de l'heure. À cette fin, le Syndicat a utilisé un échantillon étudié en médiation et constitué de tous les itinéraires des FFRS mis à jour à l'aide d'un logiciel d'optimisation

⁷ En anglais, appelé RMS.

⁸ En anglais appelé LCRMS.

appelé Georoute⁹. Cet écart salarial direct pondéré résulte de la différence entre le taux horaire des facteurs au 1^{er} janvier 2016 de 25,95\$ et le taux de salaire dérivé corrigé des FFRS, soit 20,64\$. Le taux de salaire dérivé de 19,73\$ a été corrigé afin de tenir compte des valeurs convenues entre les parties dans le cadre du présent processus pour deux variables (envoi en mains propres et changement de serrure) et a été pondéré en fonction des zones. Cet exercice entraîne un écart salarial pondéré de 5,31\$ de l'heure. Pour chacune des zones, le taux de salaire dérivé corrigé au 1^{er} janvier 2016 est le suivant : zone 1 : 19.90\$; zone 2 : 21.53\$ et zone 3 : 22.49\$.

[28] Le Syndicat estime que cet écart est raisonnablement fiable puisqu'il arrive aux mêmes résultats lorsqu'il effectue la même opération mathématique sur un autre échantillon plus large et discuté en médiation¹⁰, soit celui de tous les itinéraires des FFRS dont les heures quotidiennes sont estimées entre 361 et 480 minutes (ou 6 à 8 heures). Il obtient un écart salarial moyen pondéré de 5.29\$.

[29] Enfin, dans l'éventualité où le tribunal choisirait de retenir un pourcentage pour corriger le temps des FFRS, la partie syndicale propose de hausser cette composante de 10,4%. Il tire cette donnée d'un autre exercice effectué en médiation à partir du dernier échantillon proposé par l'Employeur.

La partie patronale

[30] De son côté, l'Employeur propose de réduire immédiatement la valeur de temps de 18% dans la zone 1 et de 5% dans les zones 2 et 3 avant d'ajuster le taux de salaire dérivé à 25.95\$.

[31] La Société soutient que cette solution permet de compenser la différence de volume de l'heure travaillée entre les FFRS et les facteurs et celle découlant des différences entre les régions suburbaines et rurales.

[32] Cette méthode comparative entraînerait, à titre d'exemple, les écarts salariaux suivants :

OFFICE_NAME	SALARY_ZONE	Annual Days	TOTAL_POC	DAILY_MINUTES	"Hourly Rate" Current	Current Wage	RMS Adjustment	RMS after adjustment	New Derived Hourly Rate	New Derived Hourly Rate w/ Wage Increase	New Annual Wage	% wage increase
TANTALLON STN MAIN	1	260.88	793	384.67	\$ 19.73	\$35,339.32	18.00%	339.73	\$ 22.34	\$ 25.95	\$ 38,331.87	8.5%
AJAX STN DELIVERY CENTRE	2	260.88	784	391.02	\$ 21.52	\$41,943.33	5.00%	427.09	\$ 19.70	\$ 25.95	\$ 48,188.71	14.9%
CALGARY LCD 35	3	260.88	783	369.45	\$ 22.49	\$42,107.23	5.00%	413.08	\$ 20.11	\$ 25.95	\$ 46,607.78	10.7%

[33] Pour ce faire, l'Employeur a choisi un échantillon composé exclusivement d'itinéraires de facteurs qu'il pouvait convertir en temps SGI. Il a donc trié tous les itinéraires des facteurs où ces derniers ne livrent qu'à des BPCOM, où lesdits facteurs et au minimum sept FFRS travaillent au sein d'une même installation, et dont les itinéraires comprennent un minimum de 400 PDR. L'échantillon final s'élève à 615 itinéraires de

⁹ Cet échantillon a été fourni par l'Employeur.

¹⁰ Cet échantillon a été fourni par l'Employeur.

facteurs. Ainsi, l'Employeur prétend qu'en appliquant les valeurs de temps du système SGI aux 615 itinéraires de facteurs, cet exercice permet d'évaluer si une heure du système SMIFF équivaut à une heure du système SGI.

[34] Aux fins des calculs mathématiques, l'Employeur a tenu compte de certaines critiques formulées par le Syndicat en médiation et a retenu la nouvelle valeur de temps négociée pour l'envoi en mains propres (2.75).

[35] En moyenne, l'exercice a démontré que la valeur de temps convertie en SGI est supérieure de 58 minutes au temps déterminé par itinéraire. Ainsi, selon la Société, un ajustement à la baisse du temps enregistré au système SGI est requis, sans quoi l'équité ne sera pas, à son avis, atteinte. Il estime aussi que l'ajustement doit être effectué en tenant compte des différences de volume entre les régions suburbaines et rurales. En d'autres mots, la Société résume sa proposition comme suit :

What this means:

- In Kanata, the 13 LCs who currently have 8 hour routes in LCRMS would be paid for 8 hours and 31 minutes (on average) if converted to RMS tomorrow. In other words, their route would be increased by 5.2% simply by using a different unit of measure to determine work hours (RMS).
- In Boisbriand, the 33 LCs who currently have 8 hour routes in LCRMS would actually be paid for 9 hours and 46 minutes of work if converted to RMS tomorrow. This is an increase of 20.5%.
- Across all 615 routes, the additional time that RMS would add, if there is no adjustment to the hours, is equivalent to an average of \$7,000 per route (at \$25.95 per hour). This equates to an extra \$4 million per year for the 615 routes – with no adjustment for volume or any other factors.

Canada Post's Proposal Achieves Fairness:

- An adjustment of RMS time equal to 12.3%¹¹ would ensure that LC routes (when converted to RMS) would remain at 8 hours in evaluated time and those would represent equal pay for work of equal value.
- An across the board 12.3% adjustment would have different impacts depending on the zone that the employee is currently working in. For those in Zone 1, the wage increase would be most significant, while in Zone 3 the wage increase would be insignificant. Therefore, the predominant amount of the wage gap dollars would flow to employees who are employed in more rural locations and to those routes which generally have the lowest volume of work.

¹¹ This is a weighted average of the adjustments for each zone and it reflects the changes agreed to by the Parties during mediation.

- As noted above, Zone 1 generally consists of rural routes, with lower volumes. Zones 2 and 3 consist of suburban routes that have higher volumes.
- For this reason, Canada Post proposes a solution that recognizes that the volumes are different for RSMC routes and that takes this into account when allocating the percentage adjustment.
- The proposal is that those rural routes in Zone 1, in which the impact of lesser volumes would lead to a greater adjustment than 12.3%, would receive a one-time adjustment of 18% before increasing their derived hourly rate to be equal to the letter carrier rate.
- In Zones 2 and 3, the RMS adjustment would be smaller to reflect the higher volumes they have. Canada Post's proposal is to adjust each of these groups of employees by 5%. All RSMC activity values would then be adjusted to reflect a derived hourly rate of \$25.95. This would ensure that employees in each region receive a significant wage adjustment.
- This option will result in a single national derived RSMC hourly rate that will be equal to the single national LC hourly rate. The result will be an average wage increase of approximately 9.5% for Zone 1, 15.7% for Zone 2 and 9.7% for Zone 3.¹²

[36] Subsidiairement, l'Employeur propose de réduire l'écart salarial de 50% pour la zone 1 et de 25% pour les zones 2 et 3. Cette proposition repose sur le fait que le volume de lettres et de colis est beaucoup plus petit en région rurale que dans les milieux suburbains.

Analyse des propositions des parties

[37] L'échantillon à partir duquel l'Employeur a formulé sa dernière proposition a été étudié en médiation et la partie syndicale a démontré que cet échantillon ne pouvait être utilisé tel quel car il comprenait un grand nombre d'itinéraires qui ne correspondent pas au profil moyen des itinéraires des FFRS. En effet, ledit échantillon comprend des itinéraires composés de 1000 PDR ou plus, dont certains livrés dans des édifices regroupant un grand nombre d'appartements, alors que la moyenne des PDR pour les FFRS se situe autour de 800.

[38] Dans le cadre de l'arbitrage, j'ai conclu notamment que le fait d'inclure des itinéraires composés d'un nombre élevé de PDR et qui ne correspondent absolument pas au profil des itinéraires des FFRS défavorisait ces derniers et ne respectait pas les critères de fiabilité requis pour mesurer l'iniquité salariale entre les deux groupes.¹³ À mon avis, la dernière méthode comparative retenue par l'Employeur s'apparente significativement à celle développée par son experte, Mme Haydon. Les résultats varient grandement en fonction des paramètres utilisés. Ainsi, en excluant les itinéraires qui défavorisent les FFRS, le Syndicat a démontré en médiation qu'aucun ajustement n'était,

¹² Extrait du cahier d'argumentation de la Société.

¹³ Voir les paragraphes 660 à 669 de la sentence *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1, para. 653.

à toutes fins utiles, requis. Puis, en corrigeant d'autres paramètres, il a conclu que s'il devait y avoir un ajustement, celui-ci serait favorable aux FFRS.

[39] La méthode comparative retenue par l'Employeur m'apparaît peu crédible, surtout lorsque j'évalue la fiabilité des résultats à la lumière de l'ensemble de la preuve. Les parties ont mis en preuve plusieurs études¹⁴ pour démontrer leurs prétentions respectives. La partie syndicale a voulu démontrer que le temps estimé pour les FFRS était sous-estimé, alors que la partie patronale a cherché à établir le contraire. Lorsqu'on analyse attentivement les études et toutes les données mises en preuve, on retient que ni l'une ni l'autre n'a raison. La réalité est plus nuancée. Il ressort de l'ensemble de la preuve que le temps estimé d'un bon nombre d'itinéraires des FFRS est juste, un certain nombre est sous-estimé et d'autres surestimés. Ainsi, seule une formule sur mesure permettrait un ajustement parfaitement équitable. Toutefois, pour ce faire, il faudrait réévaluer le temps estimé de chaque itinéraire des FFRS et une telle opération s'avère impossible à réaliser à l'intérieur des échéances du présent processus d'équité salariale.

[40] Il m'apparaît donc contraire aux objectifs de la *Loi* de réduire, comme le demande l'Employeur, le temps estimé de travail de tous les itinéraires des FFRS alors que celui-ci constitue une composante importante de leurs conditions de travail, voire de leur rémunération globale. Pour convaincre un tribunal de modifier une composante de travail aussi importante, il faut présenter des données particulièrement fiables et crédibles. Or, en l'espèce, l'Employeur demande de modifier le temps estimé de tous les itinéraires des FFRS à partir d'une simulation non seulement hypothétique ou artificielle, mais également peu crédible.

[41] Au risque de me répéter, on ne peut présumer que les FFRS qui partagent un établissement avec les 615 facteurs retenus par l'Employeur ont un itinéraire comportant un temps estimé inexact, voire surestimé. Au contraire, il est plus que probable que leurs itinéraires soient justes ou bien évalués. Il m'apparaît donc tout à fait injuste et inéquitable de réduire « artificiellement » le temps des itinéraires, non seulement de ces derniers FFRS, mais de tous les FFRS, d'autant plus que cette réduction serait effectuée à partir de données qui défavorisent nettement les FFRS.

[42] Il est indéniable que le volume moyen des facteurs est plus élevé que le volume moyen des FFRS, et ce en raison du seul fait que le facteur urbain travaille dans un milieu plus dense. Cela ne veut toutefois pas dire que le temps estimé de tous les itinéraires des FFRS est surestimé ou vaut moins. Ainsi, en l'espèce, en cherchant à diminuer le temps estimé pour les FFRS sur la base d'un volume de travail, cela équivaut à réduire l'appréciation de la valeur de l'emploi des FFRS par rapport à celle des facteurs, alors qu'il a été décidé que les deux emplois étaient de valeur égale et ce, à partir des quatre critères établis par la *Loi*.

¹⁴ Notons que les études auxquelles je réfère ne comprennent pas les dernières méthodes comparatives déposées par le Syndicat au soutien de sa dernière proposition.

[43] Rappelons que le temps estimé des itinéraires des FFRS varie en fonction de l'itinéraire défini par l'Employeur et que ce temps estimé est comptabilisé dans les systèmes de l'Employeur tel quel, alors que le temps payé au facteur à temps plein est fixé à 8 heures quotidiennement, même dans les cas où l'Employeur a fabriqué un itinéraire de 6 heures. Il a été aussi démontré que le temps estimé de chaque itinéraire n'est pas respecté quotidiennement, autant par les facteurs que les FFRS, puisque le temps estimé repose sur une moyenne. Ainsi, dans le choix d'une méthode, le tribunal tient également compte du fait que l'aménagement des horaires des FFRS est plus souple que celui des facteurs (étalement sur deux semaines, heures sur mesure) et que cette souplesse représente une économie par rapport aux facteurs, notamment en temps supplémentaire.

[44] Aussi, la demande de l'Employeur de réduire le temps de tous les itinéraires des FFRS m'apparaît inadmissible puisque dans les faits, la détermination du temps estimé de chaque itinéraire des FFRS relève de ses prérogatives. Autrement dit, il demande au tribunal de corriger une situation qu'il a tolérée depuis 2004.

[45] La proposition syndicale modifie aussi l'écart entre les zones d'une manière qui m'apparaît arbitraire. Je ne peux défendre que dorénavant le temps pour livrer par exemple un colis en mains propres¹⁵ devrait être diminué de 18% en zone 1 ou 5% en zones 2 et 3, alors qu'il s'agit de la même action. Enfin, cette modification significative au modèle de rémunération des FFRS m'apparaît manifestement contraire aux règles préétablies.

[46] Cela dit, il est important de rappeler que le tribunal doit choisir la méthode comparative la plus fiable et qui permet d'atteindre le plus équitablement l'objectif recherché par la *Loi*, soit de corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe.

[47] En l'espèce, il est indéniable que le temps estimé d'un bon nombre d'itinéraires est juste, d'autant plus qu'il s'agit d'une moyenne. Rappelons que certaines routes ont été restructurées, d'autres optimisées avec le système Georoute, et toutes les routes sont révisées annuellement. Compte tenu des différents modes de gestion dont dispose l'Employeur et de la durée écoulée depuis la syndicalisation des FFRS (14 ans), on ne peut présumer que tous les temps moyens de tous les itinéraires de toutes les zones sont sous-estimés ou surestimés. Rappelons que le temps estimé de la majorité des itinéraires est fixé à 6 heures et plus par jour (4,884 sur 7,437) et cette limite de temps (6 heures) est choisie par l'Employeur afin de laisser un espace-temps pour les variables et une augmentation du volume. L'Employeur a donc contrôlé le temps estimé d'un bon nombre d'itinéraires des FFRS.

[48] Par ailleurs, si le tribunal retenait la méthode proposée par l'Employeur, celle-ci aurait pour effet de réduire le temps de tous les itinéraires des FFRS et plus

¹⁵ Fixé à 2 mns, 75 entre les parties.

significativement les itinéraires des FFRS œuvrant dans la zone 1. Or, cette zone regroupe la majorité des FFRS et ceux-ci bénéficient de la rémunération la plus basse.

[49] Aussi, la méthode de l'Employeur brise l'écart salarial convenu entre les parties pour justifier les zones actuelles. Ainsi, selon ses données, les FFRS de la zone 2 recevraient un dédommagement plus élevé en moyenne que les FFRS de la zone 1.

Cette distorsion dans l'échelle de rémunération convenue entre les parties constitue une autre raison pour ne pas retenir la proposition de l'Employeur, d'autant plus que sa proposition repose sur des données encore une fois peu probantes et peu crédibles. Des prétentions ne suffisent pas. Il faut une preuve solide.

Conclusion

[50] Pour toutes ces raisons, la proposition de l'Employeur est rejetée alors que celle présentée par le Syndicat est retenue. Celle-ci rencontre le niveau de fiabilité requis. La méthodologie a le mérite de respecter non seulement l'objectif recherché par la *Loi*, mais aussi l'ensemble des conditions de travail des FFRS. La méthodologie et l'écart salarial qui en découle sont faciles à comprendre, car ceux-ci reposent sur des données connues, dont le taux de salaire dérivé et les heures estimées aux annexes « A » de chaque FFRS.

[51] Ainsi, pour la période rétroactive, le dédommagement moyen et pondéré à verser de l'heure à tous les FFRS est de 5,31\$ au 1^{er} janvier 2016, ce qui entraînera un taux de salaire dérivé et uniforme de 25,95\$, ainsi que l'élimination des zones au 1^{er} janvier 2016. Cet écart salarial et le taux de salaire dérivé devront aussi être ajustés au même rythme que celui des facteurs, soit du 1^{er} janvier 2016 au 31 janvier 2016, du 1^{er} février 2016 au 31 décembre 2016, du 1^{er} janvier 2017 au 31 janvier 2017, et du 1^{er} février 2017 au 1^{er} janvier 2019, tout en tenant compte des augmentations salariales qui ont été versées aux deux groupes au cours de cette période ou celle qui sera versée, le cas échéant, rétroactivement.

[52] Aussi, vue la méthode retenue, pendant la période rétroactive (du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} janvier 2019), un gel des valeurs de temps et des valeurs des activités applicables s'impose, sans quoi il y a risque d'iniquité. Toutefois, les parties peuvent par entente, si cela s'avère plus juste ou nécessaire, effectuer des modifications, étant entendu qu'en tout temps le taux de salaire dérivé des FFRS et le taux horaire des facteurs doivent être égaux, et ce selon les paramètres déterminés dans la présente sentence et celle du 31 mai 2018, le tout sujet aux règles de progression salariale actuelles et applicables aux FFRS.

[53] Pour la période future, dans la mesure où le modèle de rémunération des FFRS demeure le même, il va sans dire que le taux de salaire dérivé devra en tout temps être identique à celui des facteurs. Ainsi, au 1^{er} janvier 2019, les valeurs en activités de la convention collective devront être ajustées en conséquence, ce qui laisse trois mois pour les négocier et les incorporer aux systèmes de paie.

[54] Quant aux modalités d'application non couvertes par la présente sentence ou dans les accords des parties et entérinés par le présent tribunal, celles-ci sont déléguées au comité de mise en œuvre.

Les avantages complémentaires à la retraite

[55] Dans la sentence du 31 mai 2018, le Syndicat a demandé au tribunal d'ordonner que le calcul de la date de service continu s'appliquant aux avantages complémentaires à la retraite débute à compter du 1^{er} janvier 2004. Je n'ai pas accordé la demande du Syndicat et j'ai établi au 1^{er} janvier 2016 la date de rétroactivité, soit celle à partir de laquelle l'éligibilité auxdits avantages débutera pour les FFRS :

« [823] Les dispositions du protocole d'entente sont très précises sur cette question. Les parties ont choisi le 1^{er} janvier 2016 comme date de rétroactivité et elles n'ont fait aucune mention de la possibilité d'exceptions. De plus, étant donné le montant important accumulé sur une courte période que la Société peut avoir la responsabilité de payer, il est très peu probable qu'elle aurait accepté de donner une portée aussi étendue à la rétroactivité.

[824] Par conséquent, la demande du Syndicat est rejetée. »¹⁶

[56] Le Syndicat prétend que j'ai commis une erreur de compétence en fixant la date de départ de l'éligibilité au 1^{er} janvier 2016. Il s'appuie essentiellement sur le récent arrêt de la Cour suprême ; *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*¹⁷. Alternativement, il allègue que la décision du 31 mai 2018 n'est pas une décision finale puisque celle-ci a été émise dans le cadre d'un processus continu. Ainsi, la doctrine *functus officio* ne trouve pas application et le tribunal peut acquiescer à sa demande de réexaminer la décision du 31 mai.

[57] Pour sa part, l'Employeur s'oppose au réexamen de la décision. Il affirme que les principes doctrinaux *functus officio* et *res judicata* militent en ce sens. La question soulevée dans la décision récente de la Cour suprême¹⁸ se distingue de celle en litige. Une date de rétroactivité se distingue d'une période d'amnistie. En l'espèce, le tribunal ne fixe pas une période d'amnistie, mais il détermine plutôt à partir de quelle date la période d'éligibilité prévue auxdits régimes doit débiter. Plusieurs décisions de la Cour fédérale établissent une date de rétroactivité d'un an précédent le dépôt d'une telle plainte. De plus, l'article 41(1)^e de la *Loi canadienne*

¹⁶ Voir les paragraphes 823, 824 et 825 de la décision *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

¹⁷ *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17.

¹⁸ *Ibid.*

sur les droits de la personne¹⁹ permet à la Commission de rejeter toute plainte antérieure à un an du dépôt.

[58] Avec respect, je partage les prétentions de l'Employeur.

Functus officio

[59] Tout d'abord, la doctrine *functus officio* signifie « of no further official authority or legal effect »²⁰. Selon ce principe, un décideur ne peut réentendre, réexaminer ou modifier sa décision²¹. Toutefois, il existe des exceptions à ce principe. L'honorable Scott, dans la décision *Chopra*²², en se basant sur l'affaire *Chandler*²³, les énumère :

« [64] Selon l'arrêt *Chandler*, précité, les tribunaux administratifs ont, dans les situations suivantes, le pouvoir de rouvrir une décision à l'égard de laquelle il n'existe aucun droit d'appel : 1) il est toujours possible de rouvrir une instance s'il y a eu déni de justice naturelle ayant eu pour effet de la vicier ou de la rendre nulle (voir *Chandler*, au paragraphe 25; et *Nazifpour c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2007 CAF 35 (CanLII), au paragraphe 36); 2) « la loi habilitante porte à croire qu'une décision peut être rouverte afin de permettre au tribunal d'exercer la fonction que lui confère sa loi habilitante » (l'existence de nouveaux éléments de preuve) (*Chandler* au paragraphe 22); 3) l'erreur de compétence (*Chandler*, au paragraphe 24); et 4) le défaut du tribunal administratif « de trancher une question qui avait été soulevée à bon droit dans les procédures et qu'il a le pouvoir de trancher en vertu de sa loi habilitante » (*Chandler*, au paragraphe 23).

[65] À défaut d'une intention du législateur à l'effet contraire, il est évident qu'un tribunal administratif peut rouvrir une instance dans les cas de déni de justice naturelle, d'erreur de compétence ou de défaut d'aborder une question soulevée à bon droit dans le cadre de l'instance. »²⁴

[60] La Cour suprême, dans l'affaire *Syndicat des employés de production du Québec*²⁵, définit l'erreur juridictionnelle comme un excès de compétence ou un refus d'exercer une compétence. Elle s'analyse à la lumière des dispositions attributives de compétence²⁶. En l'espèce, le tribunal a décidé conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par la loi.

¹⁹ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985) ch H-6.

²⁰ Définition provenant du *Merriam-Webster Dictionary*.

²¹ *Trimble and Bearskin Lake First Nation, Re*, 2013 CarswellNat 316, para. 11.

²² *Chopra c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 644.

²³ *Chandler v. Alberta Association of Architects*, [1989] 2 SCR 848.

²⁴ *Chopra c. Canada (Procureur général)*, précité note 20, para. 64-65.

²⁵ *Syndicat des employés de production du Québec v CLRB*, [1984] 2 SCR 412.

²⁶ *Ibid.*, p. 420-421. Voir également : *Jacobs Catalytic Ltd v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353*, 2009 ONCA 749, para. 62. ²⁶ *Bossé v. Canada (Attorney General)*, 2017 FC 336.

- [61] Comme il l'a été décidé dans l'affaire *Bossé et Canada*²⁶, une décision récente ne constitue pas une preuve nouvelle²⁷. Ainsi, l'arbitre n'a pas l'obligation de reconsidérer sa décision à la suite de la publication d'une décision de la Cour suprême²⁸.
- [62] Enfin, bien que le présent tribunal ait réservé compétence pour décider ultérieurement certaines questions en litige, la décision du 31 mai 2018, à l'égard de la date de rétroactivité, est finale. Tel que le mentionne l'arbitre Bergeron dans l'affaire *Société canadienne des postes c STTP*²⁹, « les motifs d'une disposition font corps avec le dispositif ».

Res judicata

- [63] La doctrine *res judicata* signifie « a matter finally decided on its merits by a court having competent jurisdiction and not subject to litigation again between the same parties »²⁹. Le principe veut que les parties doivent divulguer l'entièreté de leurs arguments et en débattre avant que la décision ne soit rendue³⁰. Une partie ne peut demander à un décideur de réexaminer une question déjà tranchée pour un motif qu'elle aurait dû soulever en temps opportun³¹.
- [64] Dans l'affaire *CUPE, Local 79 v Toronto (City)*³², la Cour précise que la doctrine de la chose jugée s'applique en toutes circonstances, même lorsqu'il s'agit d'une question touchant les droits quasi-constitutionnels d'un individu³³. Comme pour la doctrine *functus officio*, les décisions subséquentes ne permettent pas le réexamen d'une décision³⁴. Conclure en ce sens irait à l'encontre de ces principes et de celui de la stabilité du droit.
- [65] La décision de la Cour suprême invoquée par la partie syndicale a été rendue le 10 mai 2018, soit trois semaines avant la décision du 31 mai 2018. La Cour suprême maintient les décisions des cours inférieures et la partie syndicale aurait

²⁷ *Ibid.*, para. 14-16.

²⁸ *Teck Coal Limited v. United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union, Local Union No 9346*, 2014 CanLII 5829 (BC LRB), para. 67. ²⁹ *Société canadienne des postes c. STTP*, 2009 CarswellNat 3464, para. 29.

²⁹ Définition provenant du Merriam-Webster Dictionary.

³⁰ *Infinity Rubber Technology Group v. USW*, 2012 CarswellOnt 3308, para. 10. Voir également : *Telus Communications Inc v. TWU*, 2006 CarswellNat 5615, 158 LAC (4th) 67, para. 37.

³¹ *Telus Communications Inc v. TWU*, précité note 30, para. 40. Voir également : *Canada Post Corporation v. Snook*, 2015 NLCA 49, para. 38; *Las Vegas Strip Ltd v. Toronto (City)*, [1996] OJ No 3210, para. 25.

³² *CUPE, Local 79 v. Toronto (City)*, 2012 ONSC 1158.

³³ *Ibid.*, para. 51.

³⁴ *Metro-Can Construction Ltd v. R*, 2001 FCA 227, para. 4.

³⁶ Voir paragraphe 96 du plan d'argumentation du Syndicat.

pu plaider les décisions rendues par les instances inférieures. Enfin, comme relaté précédemment, j'estime que cette décision dispose d'une question différente et n'est pas pertinente. Il convient de rappeler que la date de rétroactivité résulte d'une entente consensuelle entre les parties.

- [66] En l'espèce, la date de rétroactivité choisie n'a pas pour effet d'octroyer une période d'amnistie à l'Employeur. Elle permet plutôt d'enrayer la discrimination salariale à l'égard des femmes et d'établir un processus d'indemnisation équitable, réaliste et proportionnel aux intérêts des deux parties.

Conclusion du tribunal

- [67] Pour tous ces motifs, la demande du Syndicat est rejetée et la date de référence aux fins du calcul de l'éligibilité aux avantages complémentaires à la retraite est maintenue rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Les vacances annuelles

- [68] Le Syndicat demande, pour la période rétroactive, une compensation monétaire et pour le futur, le même accès que les facteurs. Il prétend que l'approche préconisée par les tribunaux est l'accès à l'avantage puisque l'accès permet de compenser la perte de la même manière que l'occasion perdue³⁶.

- [69] Pour sa part, l'Employeur soutient qu'une compensation monétaire est, selon le cas, une mesure acceptée par les tribunaux³⁵ et dans la présente affaire, cette avenue est envisageable compte tenu du coût élevé que cette mesure représente.

- [70] Une lecture attentive de la jurisprudence révèle qu'il existe deux courants jurisprudentiels. Dans l'affaire *Good Humor-Breyers, Simcoe*³⁶, l'arbitre Kirkwood affirme que le courant majoritaire arbitral établit une forme de présomption en faveur de la méthode de compensation en nature, sujette à diverses exceptions, car celle-ci permet de compenser le plus adéquatement possible, tout en évitant de pénaliser l'Employeur :

[traduction] « Généralement, les arbitres privilégient la méthode de compensation en nature, car non seulement elle tient compte de la nature de la perte et compense la perte de la même façon que l'occasion perdue sans pénaliser l'employeur, mais elle évite la rémunération sans travail. Moi aussi, je considère que c'est la meilleure méthode et j'accepte qu'il y ait une présomption réfutable selon laquelle une réparation en nature devrait être appliquée sous réserve des modalités de la convention collective, pour les mêmes raisons que l'arbitre Weiler a énoncées. Cette méthode compense ce que la partie a perdu sans pénaliser l'employeur et sans enrichir injustement la partie innocente. »³⁷

³⁵ Voir la page 5 du plan d'argumentation de l'Employeur *Reply of Canada Post to the final proposals of the Canadian Union of Postal Workers*. Voir également : *Quality Meat Packers Ltd v. UFCM*, [1997] OLAA No 472 (WL), para. 35.

³⁶ *Good Humor-Breyers, Simcoe v. U.F.C.W., Locals 175 & 633*, 2003 CarswellOnt4114.

³⁷ *Ibid.*, para. 47. ⁴⁰ *Ibid.*, para. 48. Voir également : *Lady Dunn General Hospital*, (1991), 2 P.E.R. 168, para. 32.

[71] L'arbitre Kirkwood poursuit en énumérant les exceptions qui découlent de cette présomption : (i) la violation délibérée (ii) des erreurs persistantes, mais de bonne foi (iii) la méthode est irréalisable⁴⁰.

[72] Dans l'affaire *Lady Dunn General Hospital*³⁸, l'arbitre a acquiescé à la demande du Syndicat et a accordé une augmentation des journées de vacances. Il a conclu que l'Employeur n'a pas fait la preuve que la demande entraînait un fardeau trop lourd à assumer ou que la demande était irréalisable au sein de ladite entreprise.

[73] L'arbitre Graham, dans l'affaire *Re Assiniboine Regional Health Authority*³⁹, rappelle que plusieurs décisions réfèrent à une présomption établie en faveur d'une contribution en nature. Toutefois, il conclut qu'il est préférable d'analyser chaque cas individuellement. Bien qu'il existe plusieurs avantages associés aux jours de congé⁴³, il est possible que cette méthode soit en pratique irréalisable ou inefficace pour arriver à une solution juste et raisonnable⁴⁰. Enfin, il affirme qu'un arbitre peut également choisir de jumeler les deux approches, si cette combinaison est la plus efficace afin de faire face aux pertes et dommages subis⁴¹.

[74] En l'espèce, tous les FFRS qui ont accumulé dix années d'emploi continu ont droit à quatre semaines de congé annuels par année civile sans réduction de leur salaire proprement dit (article 15.01 b) de la convention collective). Le choix de la période de congé dépend de l'installation au sein de laquelle le FFRS travaille. S'il travaille dans une installation postale où il n'y a pas d'employés de relève sur appel ou permanents déjà en place, le FFRS peut prendre son congé annuel au moment de son choix, mais doit en aviser la Société à l'avance (article 15.02 a)).

[75] Comme nous l'avons vu dans le cadre de la première sentence, les FFRS qui travaillent au sein d'une installation postale où il n'y a pas d'employés de relève ou sur appel doivent assurer leur remplacement pendant leurs absences. L'accès intégral représente, dans la présente affaire, quatre (4) semaines après sept (7) années d'emploi continu, cinq (5) semaines après quatorze (14) années d'emploi continu; six (6) semaines après vingt-et-une (21) années d'emploi continu et sept (7) semaines après vingt-huit (28) années d'emploi continu.

[76] Hormis les coûts élevés qui découlent de cette demande, en l'espèce, la prise intégrale de toutes les semaines de vacances peut s'avérer irréaliste ou difficilement réalisable pour certains FFRS qui doivent pourvoir eux-mêmes à leur remplacement, surtout au-delà d'un certain seuil. Un choix entre une compensation monétaire ou la prise

³⁸ *Lady Dunn General Hospital*, précité note 39, par. 32.

³⁹ *Re Assiniboine Regional Health Authority v. Canadian Union of Public Employees, Local 4593*, 2009 CarswellMan 648. ⁴³ *Ibid.*, para. 33.

⁴⁰ *Ibid.*, para. 19-20.

⁴¹ *Ibid.*, para. 44.

de vacances constitue pour ces derniers une façon de pallier les difficultés de remplacement.

[77] Vu la présomption établie en faveur d'une contribution en nature, les coûts directs et indirects de la demande et les difficultés de remplacement que certains FFRS pourraient encourir, il est décidé que l'Employeur devra verser à tous les FFRS, pour la période rétroactive du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018, une compensation financière à un moment à convenir entre les parties.

[78] Pour le futur, à compter du 1^{er} janvier 2019, tous les FFRS auront droit à quatre (4) semaines par année de congés annuels s'ils comptent sept (7) années d'emploi continu; cinq (5) semaines par année de congés annuels s'ils comptent quatorze (14) années d'emploi continu; six (6) semaines par année de congés annuels s'ils comptent (21) années d'emploi continu et sept (7) semaines par année de congés annuels s'ils comptent vingt-huit (28) années d'emploi continu. Toutefois, dans les installations postales où il n'y a pas d'employés de relève sur appel ou permanents, pour les sixièmes et septièmes semaines de congés, le FFRS aura le choix de prendre ladite semaine de congé ou de réclamer la compensation monétaire.

Le congé de préretraite

[79] En vertu de l'article 19.12 de la convention collective convenue entre la Société et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes⁴² (ci-après appelée la « convention urbaine »), en plus des congés annuels prévus à la convention collective, tout employé régulier qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui a atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congés annuels au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année de congés annuels subséquente, jusqu'à la date de sa retraite, sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite.

[80] Le Syndicat demande que les années d'emploi continu soient comptabilisées de la même manière que les congés annuels et que l'accès soit accordé pour le futur. Pour le passé, il réclame le versement d'une indemnité compensatoire.

[81] L'Employeur prétend que la date de référence retenue aux fins de l'éligibilité pour les avantages complémentaires à la retraite devrait s'appliquer à ce congé également et propose de compenser financièrement les FFRS pour le passé et le futur.

[82] Dans son rapport daté du mois de janvier 2018, la firme Mercer évalue le coût de cette demande comme suit :

[traduction] « Selon la date de prise de la retraite, qui comprend les dates de naissance et les années de service, il y a, au 31 décembre 2016, 1 099 FFRS âgés de plus de 60 ans et comptant cinq années de service. Si on applique les

⁴² La convention urbaine qui expire le 31 janvier 2018.

mêmes conditions d'admissibilité que celles prévues dans la convention collective de l'unité urbaine et que l'on utilise le salaire médian de 39 883 \$, la valeur en espèces annuelle du congé de préretraite est donc de 842 911 \$. »⁴³

[83] Dans la sentence du 31 mai 2018, le tribunal a compris que l'Employeur a demandé que la date de rétroactivité du 1^{er} janvier 2016 coïncide avec la date de référence pour le calcul de l'éligibilité aux seules fins des avantages complémentaires à la retraite (médical, dentaire, etc.), pour lesquels la Société doit faire des réserves dans ses états financiers, car elle est auto-assureur.⁴⁴ Ainsi, aux fins de l'octroi desdits avantages, la Société doit bénéficier d'une période équivalente à celle applicable aux facteurs et au cours de laquelle elle effectuera les réserves requises.

[84] Une telle mesure financière n'est pas requise pour une bonification apportée aux congés préretraite ou aux congés annuels. Ledit congé doit donc être alloué sur la même base que les congés annuels, d'autant plus qu'il est assimilable à un congé annuel étant traité à l'article 19.00 de la convention collective urbaine qui encadre les congés annuels.

[85] Pour tous ces motifs, pour la période rétroactive, l'Employeur devra verser aux FFRS concernés une compensation financière à une date à convenir entre les parties et pour le futur à compter du 1^{er} janvier 2019, les FFRS qui rencontrent les critères d'accessibilité auront droit audit congé. Cependant, dans les installations postales où il n'y a pas d'employés de relève sur appel ou permanents, les FFRS auront le choix de prendre le congé ou de réclamer la compensation financière.

L'ajustement de la rémunération des ERP

[86] L'annexe « F » de la convention collective prévoit les modalités suivantes quant à la rémunération des ERP :

« 3. a) Les employées ou employés de relève permanents sont rémunérés selon les valeurs d'activité prévues à l'annexe « A » et l'allocation variable pour l'itinéraire faisant l'objet du remplacement. Sauf si un véhicule de la Société est fourni, les dépenses d'utilisation d'un véhicule appropriées s'appliquent.

b) Lorsqu'une employée ou un employé de relève permanent n'est pas affecté à un itinéraire et n'est pas indemnisé conformément à l'alinéa 3a), elle ou il reçoit soixante dollars (60\$) par jour à titre d'indemnité et est tenu d'exécuter les autres tâches que lui confie la Société durant un maximum de trois (3) heures par jour. [87] L'Employeur propose de majorer l'indemnité de 60\$ prévue à l'article 3 b) de l'Annexe F à 90\$ et le maintien de l'article 3.a) de la même Annexe. Ainsi, les ERP seront indemnisés au même titre que les FFRS qu'ils ont remplacés au cours de la période rétroactive. Les mêmes conditions demeurent pour le futur.

⁴³ Page 5 du rapport.

⁴⁴ Voir les paragraphes 793 à 796 de la sentence du 31 mai 2018.

[88] De son côté, le Syndicat demande que la rémunération des ERP soit égale à celle des employés de relève permanents couverts par la convention collective urbaine, ce qui implique une modification de la rémunération des ERP et de leurs conditions de travail (en imposant par exemple un minimum de 8 heures par jour ou en ajoutant une prime). Il demande aussi que toutes les heures soient reconnues aux fins du régime de retraite.

[89] La soussignée partage les prétentions de l'Employeur. En l'espèce, le tribunal a conclu que les ERP étaient couverts par le présent processus d'équité salariale, dans la mesure où le salaire de ces derniers devait être ajusté au même titre que celui des FFRS.⁴⁵ Ainsi, l'ajustement salarial pour ce dernier groupe ne comprend pas l'accès à toutes les conditions de travail applicables aux employés de relève permanents et couverts par la convention collective urbaine. Et, de surcroît, il ne comprend pas des primes qui ont été exclues dans la sentence du 31 mai 2018. L'équité salariale ne signifie pas « parité des conditions de travail ».

[90] Ainsi, en tenant compte du champ de compétence du présent tribunal, des modalités salariales des ERP et du dispositif de la sentence du 31 mai 2018, et des accords énumérés à l'Annexe « A » de la présente sentence, la proposition de l'Employeur est retenue. Celle-ci respecte le cadre de la convention collective et s'avère équitable par rapport aux ajustements salariaux dont bénéficieront les FFRS. L'écart salarial est proportionnel.

Le maintien de l'équité salariale

[91] La Société propose de maintenir l'équité salariale comme suit :

[traduction] « Postes Canada s'engage à maintenir l'équité salariale une fois que l'éventuel écart salarial sera éliminé. Il faut parvenir à une méthode juste et équitable pour déterminer la charge de travail des FFRS. À cette fin, Postes Canada s'engage à déterminer la charge de travail de ces employées et employés. De plus, Postes Canada offrira de travailler avec le Syndicat pour déterminer le contenu du travail et définir les charges de travail. Aujourd'hui, notre système de gestion des itinéraires ne peut, à lui seul, répondre à ce besoin avec précision. »⁴⁶

[92] Puis, Canada Poste conclut :

[traduction] « Postes Canada respecte et apprécie les femmes et les hommes qui travaillent comme FFRS. Nous croyons en l'équité salariale et nous sommes déterminés à la maintenir dans nos lieux de travail. Notre objectif dans ce processus a été de s'assurer d'un résultat juste, étayé par des preuves et conforme à la loi. De plus, Postes Canada a été guidée par le principe selon lequel, en tant que société d'État, le résultat peut se justifier sur la place publique.

La comparaison de deux systèmes de rémunération très différents a été difficile. Nous remercions le Syndicat d'avoir travaillé avec diligence avec Postes Canada

⁴⁵ Voir paragraphe 471 de la sentence arbitrale du 31 mai 2018.

⁴⁶ Extrait du cahier de présentation de Poste Canada, page 18.

pour régler cette situation complexe, et nous avons hâte de travailler en collaboration avec lui pour maintenir l'équité salariale à l'avenir. »

- [93] L'Employeur estime que les parties devraient être en mesure de développer et mettre en place un nouveau système d'estimation de la charge de travail pour les FFRS d'ici 2022.
- [94] De son côté, en plus des demandes traitées dans la présente sentence et celle du 31 mai 2018, le Syndicat demande, pour le futur, l'application de l'article 35.09 de la convention urbaine (pour la première fois) et que toutes les valeurs des activités prévues à l'annexe « A » de la convention collective soient ajustées afin d'atteindre un taux de salaire dérivé égal au taux de salaire des facteurs et ce, à compter du 1^{er} janvier 2019. Il demande aussi que toutes les valeurs de temps soient incluses dans la convention collective et que les augmentations salariales, le cas échéant, accordées aux facteurs pour la période du 31 janvier 2018 au 1^{er} janvier 2019 soient accordées aux FFRS aussi.
- [95] La Société soutient que le présent tribunal n'a pas compétence pour disposer de cette question, car elle dépasse le mandat prévu au protocole d'entente sur l'équité salariale signée le 1^{er} septembre 2016.
- [96] Dans la décision du 31 mai 2018, la soussignée a décidé que le tribunal d'arbitrage n'était pas saisi d'une plainte de discrimination générale, mais d'une plainte de discrimination salariale. Dans le cadre de la détermination de l'écart salarial, la soussignée a ordonné que les valeurs de temps demeurent gelées (incluant celles convenues dans le cadre du présent processus), à tout le moins au cours de la période rétroactive. Cette mesure s'avère en lien avec l'équité salariale, d'autant plus que l'Employeur a demandé de réduire lesdites valeurs de temps. Il va sans dire que toute intervention de même nature à compter du 1^{er} janvier 2019 et ayant effet de porter atteinte directement ou indirectement aux ordonnances rendues dans la sentence du 31 mai 2018 ou dans celle-ci n'est pas admissible.
- [97] Je retiens que l'Employeur s'engage à maintenir l'équité salariale telle que définie dans le cadre du présent processus et qu'il respectera son engagement. Enfin, je réitère que toute demande qui requiert une modification unilatérale de la convention collective et qui n'est pas indispensable pour assurer l'équité salariale m'apparaît contraire aux règles préétablies. Je rejette donc la demande syndicale.
- [98] Enfin, le 31 mai 2018, j'ai retourné aux parties plusieurs questions et les parties ont réglés plusieurs points litigieux. Les résultats de leurs échanges démontrent que la démarche s'est avérée utile. Les parties ont pu clarifier des demandes, en évaluer les conséquences, ajuster leurs positions et convenir de solutions mieux adaptées que celles qui ont été présentées dans le cadre des auditions qui ont conduit à la première sentence.
- [99] Je souhaite aux parties une bonne continuation.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

DONNE acte aux accords décrits aux articles 1 à 30 inclusivement, et 34 de la version anglaise du protocole d'entente non signé et joint aux présentes, en annexe « A » ;

ORDONNE aux parties de s'y conformer ;

ACCUEILLE la demande syndicale d'un dédommagement moyen et pondéré de 5,31\$ de l'heure à titre d'écart salarial direct ;

ORDONNE en conséquence aux parties de se conformer aux modalités de versement et d'application décrites en particulier aux paragraphes 51 à 54 de la présente sentence ;

REJETTE la demande syndicale de réouverture de la décision du 31 mai 2018 et maintient la date de rétroactivité du 1^{er} janvier 2016 comme date d'éligibilité aux fins des régimes complémentaires de retraite ;

ACCUEILLE en partie la demande syndicale quant aux vacances annuelles ;

ORDONNE en conséquence aux parties de se conformer aux modalités d'indemnisation et d'accès énumérées aux paragraphes 77 et 78 de la présente sentence ;

ACCUEILLE en partie la demande syndicale relative aux congés de préretraite ;

ORDONNE en conséquence aux parties de se conformer aux modalités d'indemnisation et d'accès énumérées aux paragraphe 85 de la présente sentence ;

REJETTE la demande syndicale relative à l'ajustement de la rémunération des ERP ;

RETIENT la proposition patronale et fixe en conséquence l'indemnité prévue à l'article 3. b) de l'Annexe « F » de la convention collective, à quatre vingt dix dollars (90\$) de l'heure, pour la période rétroactive et le futur ;

REJETTE les demandes syndicales relatives au maintien de l'équité salarial ;

ORDONNE aux parties de modifier en conséquence les dispositions de la convention collective ;

RÉSERVE compétence pour disposer de toutes difficultés d'application et de mise en œuvre de la présente sentence (incluant celle du 31 mai 2018), y compris tout retard.



M^e Maureen Flynn, arbitre

Procureurs syndicaux : M^e Janet E. Borowy
M^e Paul Cavalluzzo

Procureure patronale : M^e Karen Jensen

Date d'audience : 12 septembre 2018.

Date de délibéré : 12 septembre 2018.

Notre dossier : MF-1702-31025-FP

Sentence n° 276-18

[traduction du STTP]

ANNEXE « A »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

Le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES et les
FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS

- et -

La SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

ATTENDU QUE les parties ont signé un protocole d'entente en septembre 2016 aux termes duquel elles ont convenu d'entreprendre conjointement un processus d'examen de l'équité salariale visant les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS);

ATTENDU QUE l'arbitre Flynn a rendu une décision le 31 mai 2018 (la « décision ») dans laquelle elle règle certaines questions et en renvoie d'autres aux parties pour qu'elles s'entendent à leur sujet, à défaut de quoi l'arbitrage devant l'arbitre Flynn se poursuivra;

ATTENDU QUE les parties ont soumis toutes les questions non réglées dans le cadre du processus d'examen de l'équité salariale à des discussions et à un examen rigoureux et qu'elles souhaitent résoudre de manière complète et définitive certains de leurs différends tout en se conformant aux exigences, à l'esprit et à l'intention des dispositions sur l'équité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) et de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* DORS/86-1082;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Courrier de quartier

- 1 Les FFRS touchent une indemnité additionnelle de 0,8 cent pour chaque article de courrier de quartier pour lequel ils ont touché une rémunération du 1^{er} janvier 2016 au 15 janvier 2018.

Assurance-invalidité

- 2 Après la signature du présent protocole d'entente, les titulaires d'itinéraire et les employées et employés de relève permanents (ERP) auront droit à la protection de l'assurance-invalidité selon les mêmes modalités qui s'appliquent aux membres de l'unité

urbaine, sauf indication contraire dans le présent protocole et dans la mesure où leur invalidité a commencé le ou après le 1^{er} janvier 2016. Les FFRS qui, en ce moment, sont en congé d'invalidité prolongée ou en congé de maladie non payé en raison d'une invalidité ayant commencé le ou après le 1^{er} janvier 2016 ne sont pas privés de leur admissibilité à la protection de l'assurance-invalidité uniquement en raison de leur absence aux termes d'un tel congé.

- 3 L'employée ou employé qui est déjà en congé d'invalidité de courte durée ou en congé d'invalidité prolongée au moment de l'entrée en vigueur de la protection doit tout d'abord épuiser les prestations découlant de cet avantage avant de présenter une demande aux termes de l'assurance-invalidité.
- 4 À compter de la date d'entrée en vigueur de la protection, l'assurance-invalidité sera offerte aux titulaires d'itinéraire, aux ERP et aux membres de l'unité urbaine à titre de groupe tarifaire distinct formé d'employées et employés assurés. L'assureur fixera le montant des primes du groupe tarifaire. Le Comité consultatif sur les avantages sociaux pourrait toutefois recommander la formation d'un groupe ou de plusieurs groupes tarifaires différents et appropriés aux fins du régime d'assurance-invalidité.
- 5 Les titulaires d'itinéraire et les ERP qui sont admissibles à la protection de l'assurance-invalidité devront payer leur part des primes rétroactivement au 1^{er} janvier 2016. La Société paiera la part des primes de l'employeur, moins tous les coûts qu'elle a engagés aux termes du régime d'assurance-invalidité prolongée durant cette période. Les employées et employés en congé d'invalidité prolongée n'auront pas à payer de primes pour la période pendant laquelle ils sont en congé d'invalidité prolongée.

Congés

- 6 À partir du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraire et les ERP ont droit aux congés suivants : congé de mariage, congé de naissance ou d'adoption, congé pour autres motifs, congé pour comparution, congé de sélection de personnel, congé d'examen et congé de perfectionnement professionnel, les critères d'admissibilité étant les mêmes que ceux énoncés dans la convention collective de l'unité urbaine.
- 7 Pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 inclusivement, les titulaires d'itinéraire et les ERP recevront une part égale de la valeur rétroactive des congés indiqués au point 6 ci-dessus. Cette valeur sera calculée au moyen des méthodes d'évaluation annuelle proposées dans le rapport de la firme Mercer (pièce n° 64 à l'arbitrage). La valeur sera révisée pour tenir compte des ajustements salariaux prévus par la prochaine décision de l'arbitre Flynn. La Société versera ce paiement d'ici avril 2019.

Prime du régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique

- 8 À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP actifs vivant en Colombie-Britannique auront droit au même paiement de la prime du régime provincial d'assurance-maladie que celle payée au nom des employées et employés de l'unité

urbaine, conformément aux mêmes modalités qui s'appliquent aux termes de la convention collective de l'unité urbaine.

- 9 Les titulaires d'itinéraires et les ERP actifs qui vivent en Colombie-Britannique recevront le remboursement rétroactif de la prime du régime d'assurance-maladie de la province pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018. Le remboursement correspondra au montant que la Société leur aurait versé durant cette période conformément au point 8 ci-dessus. La Société effectuera ce paiement d'ici la fin de l'année 2018.

Indemnité de poste isolé

- 10 À partir du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraire et les ERP travaillant dans les postes isolés indiqués à l'annexe « H » de la convention collective de l'unité urbaine recevront les mêmes indemnités et les mêmes avantages que ceux prévus aux termes de l'article 25 de la convention collective de l'unité urbaine.
- 11 Les FFRS et les ERP travaillant dans les postes isolés indiqués à l'annexe « H » de la convention collective de l'unité urbaine recevront une part égale de la valeur de l'indemnité de poste isolé indiquée au point 10 ci-dessus, calculée à l'aide de la méthode d'évaluation annuelle proposée dans le rapport de la firme Mercer (pièce n° 64 à l'arbitrage), et ce, pour la période allant du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la date d'entrée en vigueur indiquée au point 10 ci-dessus. La Société effectuera ce paiement d'ici le mois d'avril 2019.

Indemnité de gants

- 12 À partir du 1^{er} octobre 2019, les titulaires d'itinéraire et les ERP recevront l'indemnité de gants de 20 \$ le 1^{er} octobre de chaque année, selon les mêmes modalités qui s'appliquent aux termes de la convention collective de l'unité urbaine.
- 13 D'ici la fin du mois de décembre 2018, les titulaires d'itinéraire et les ERP recevront un montant de 60 \$ correspondant à l'indemnité de gants qui leur aurait été versée en 2016, en 2017 et en 2018.

Indemnité forfaitaire en cas de déplacement

- 14 Dès la signature du présent protocole d'entente, les titulaires d'itinéraire et les ERP qui sont tenus de changer de lieu de travail de façon permanente en raison d'un changement technologique auront droit à un montant forfaitaire correspondant à celui prévu aux termes de l'alinéa 29.11(f) de la convention collective de l'unité urbaine et selon les mêmes modalités.

Indemnité de repos

- 15 À partir du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraire et les ERP recevront une indemnité de repos dont le montant sera calculé au prorata en fonction des heures du SGI, jusqu'à concurrence de huit heures. L'indemnité de repos ouvrira droit à pension et sera assujettie

aux mêmes modalités que celles visant les membres du groupe 2 aux termes de l'annexe « A » de la convention collective de l'unité urbaine.

- 16 Les titulaires d'itinéraire et les ERP recevront un paiement rétroactif correspondant à l'indemnité de repos qui leur aurait été payée durant la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 inclusivement, conformément au point 15 ci-dessus.

Envois à remettre en mains propres et changements de serrure

- 17 Les itinéraires des FFRS seront ajustés afin d'inclure 2,75 minutes au temps du SGI pour chaque envoi à remettre en mains propres, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2016. Ce changement au temps du SGI donnera lieu à un ajustement du service ouvrant droit à pension des titulaires d'itinéraire et des ERP. De plus, le paiement pour la livraison des envois à remettre en mains propres (qui sera révisé pour tenir compte des ajustements salariaux découlant de la prochaine décision de l'arbitre Flynn) sera ajouté aux revenus ouvrant droit à pension, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.
- 18 Les itinéraires des FFRS seront ajustés afin d'inclure 2,31 minutes au temps du SGI pour chaque changement de serrure, et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2016. Ce changement au temps du SGI donnera lieu à un ajustement du service ouvrant droit à pension des titulaires d'itinéraire et des ERP. De plus, le paiement pour les changements de serrure (qui sera révisé pour tenir compte des ajustements salariaux découlant de la prochaine décision de l'arbitre Flynn) sera ajouté aux revenus ouvrant droit à pension. Si, à la suite d'un changement de serrure, la ou le FFRS doit livrer de nouvelles clés au domicile du client, elle ou il ajoutera un envoi remis en mains propres à la feuille de contrôle de l'itinéraire.

Assurance-vie

- 19 À compter du 1^{er} janvier 2019, la protection d'assurance-vie sera offerte aux titulaires d'itinéraire et aux ERP actifs, selon les mêmes modalités qui s'appliquent aux membres de l'unité urbaine. À compter du 1^{er} janvier 2019, l'assurance-vie temporaire à la retraite et la prestation de décès seront offertes aux titulaires d'itinéraire et aux ERP à la retraite qui avaient droit à des prestations de retraite et qui en ont reçues le ou après (mais pas avant) le 1^{er} janvier 2016, selon les mêmes modalités qui s'appliquent aux membres de l'unité urbaine.
- 20 La succession :
 - (i) des titulaires d'itinéraire et des ERP actifs;
 - (ii) des titulaires d'itinéraire et des ERP à la retraite qui avaient droit à des prestations de retraite et qui en ont reçues le ou après (mais pas avant) le 1^{er} janvier 2016, qui sont décédés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2018, recevront une part égale du montant correspondant à :

- (a) la valeur de la protection d'assurance-vie préretraite pour les années 2016, 2017 et 2018; et
- (b) la valeur de l'assurance-vie temporaire à la retraite et de la prestation de décès pour les années 2016, 2017 et 2018;

lesquelles seront calculées au moyen des méthodes d'évaluation annuelle proposées dans le rapport de la firme Mercer pour ces avantages respectifs (pièce n° 63 à l'arbitrage), et ces valeurs seront révisées pour tenir compte des ajustements salariaux prévus dans la prochaine décision de l'arbitre Flynn. Les paiements seront versés d'ici le 1^{er} mai 2019.

- 21 Une exemption à la condition d'admissibilité de deux ans aux fins de l'assurance-vie temporaire à la retraite et de la prestation de décès sera accordée uniquement dans le but de fournir la valeur de ces avantages à la succession des titulaires d'itinéraire et des ERP retraités qui avaient droit à des prestations de retraite et qui en ont reçues le ou après (mais pas avant) le 1^{er} janvier 2016, et qui sont décédés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2018, et dans le but de fournir la protection d'assurance-vie à la retraite aux titulaires d'itinéraire et aux ERP qui ont pris leur retraite le ou après (mais pas avant) le 1^{er} janvier 2016. Aucune des dispositions des points 19 et 20 ne doit être interprétée de manière à nuire à la position présentée par la Société à l'arbitre Flynn au sujet du début de l'accumulation du service continu aux fins de l'admissibilité aux avantages sociaux à la retraite.

ERSA

- 22 Lors de la mise en œuvre des hausses salariales qui découleront ultimement de la prochaine décision de l'arbitre Flynn, les employées et employés de relève sur appel (ERSA) qui sont affectés à des itinéraires FFRS seront rémunérés au taux de progression le moins élevé des nouveaux taux de salaires accordés. Par la suite, la Société versera aux ERSA qui ont travaillé sur un itinéraire depuis le 1^{er} janvier 2016 une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération qui leur a été versée pour ce travail et le taux de progression le moins élevé des nouveaux taux de salaires accordés.

Ces paiements de rétroactivité salariale dus aux ERSA seront versés en même temps que les paiements de rétroactivité salariale versés aux titulaires d'itinéraire et aux ERP.

- 23 Aucune disposition du point 22 ci-dessus ne peut empêcher le Syndicat de présenter des revendications dans le cadre des négociations collectives relativement aux taux de rémunération des ERSA.

Secteurs

- 24 Cette question sera abordée dans la prochaine décision de l'arbitre Flynn et sera réglée en conséquence.

Comité de mise en œuvre

- 25 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de mise en œuvre pour résoudre les questions qui pourraient découler du présent protocole d'entente et de la prochaine décision de l'arbitre Flynn. Le Comité de mise en œuvre se réunira dans les deux semaines suivant le dépôt de la prochaine décision de l'arbitre. Le Comité de mise en œuvre sera composé de deux représentantes ou représentants du Syndicat et de deux représentantes ou représentants de Postes Canada. Le mandat du Comité sera convenu par les parties dans les deux semaines suivant la tenue de la première réunion.
- 26 Les membres du Comité de mise en œuvre collaboreront pour surveiller et régler les questions de mise en œuvre à mesure qu'elles surviennent. Si le Comité n'est pas en mesure de résoudre une ou des questions données, les parties renverront cette ou ces questions à l'arbitre Flynn qui s'est réservée le pouvoir d'intervenir quant à la mise en œuvre de ses décisions et des points du présent protocole d'entente.

Général

- 27 Tout paiement effectué aux termes du présent protocole d'entente fait l'objet de toutes les déductions et retenues qui s'appliquent.
- 28 Tout paiement qu'une employée ou un employé est tenu d'effectuer, notamment en matière de primes et de contributions, en raison des questions soulevées dans le présent protocole d'entente ou de la résolution du litige en matière d'équité salariale, est recouvré sous la forme de retenues sur tout paiement qui lui est versé par la Société aux termes du présent protocole d'entente ou de la prochaine décision de l'arbitre Flynn. Les montants dus qui ne peuvent pas être recouverts de cette manière sont recouverts au moyen de retenues sur les paies ultérieures de l'employée ou de l'employé conformément à la procédure décrite à la clause 33.05 de la convention collective de l'unité des FFRS.
- 29 Malgré toute disposition contraire, tout engagement aux termes du présent protocole d'entente qui exige de modifier le régime de retraite ou un document d'appui est considéré comme provisoire et conditionnel au respect de toutes les exigences réglementaires et à la réception des approbations réglementaires requises, y compris, mais sans s'y limiter, l'approbation du Bureau du surintendant des institutions financières, à défaut de quoi l'engagement sera considéré comme étant nul et non avenu, sans que cela n'affecte le caractère exécutoire des autres dispositions du présent protocole d'entente. Les parties se rencontreront alors pour négocier un autre arrangement approprié qui sera conforme aux critères d'équité salariale établis dans la décision de l'arbitre Flynn. Tout engagement qui exige de modifier le régime de retraite ou un document d'appui sera honoré dans les neuf mois suivant le respect de toutes les exigences réglementaires et la réception de toutes les approbations réglementaires requises.
- 30 Les droits et les avantages sociaux accordés aux FFRS dans le présent protocole d'entente seront intégrés à la convention collective des FFRS. Le Comité de mise en œuvre, établi aux termes du point 26 ci-dessus, doit examiner la meilleure façon de le faire et décider du texte à utiliser, à défaut de quoi, il renverra tout désaccord à l'arbitre

Flynn pour résolution. Le présent protocole d'entente arrivera à échéance dès que ses modalités auront été mises en œuvre et que les droits et les avantages qu'il renferme auront été intégrés à la convention collective des FFRS.

- 31 Le présent protocole d'entente intervient en règlement complet et définitif des questions découlant du processus d'examen de l'équité salariale (défini dans le protocole d'entente sur l'équité salariale), ou liées à ce processus, à l'exception des questions ayant été renvoyées à l'arbitre Flynn en vue d'un règlement dans sa prochaine décision.
- 32 Il n'y a pas d'ententes, d'accords ou de déclarations concernant les questions soulevées dans le présent protocole d'entente autres que ceux qui sont expressément contenus dans le présent protocole d'entente.
- 33 Les parties conviennent que la mise en œuvre des engagements énoncés dans le présent protocole d'entente, jumelée à la décision de l'arbitre Flynn et à sa prochaine décision, éliminera toute discrimination salariale fondée sur le sexe, et que la Société se conformera à ses obligations en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6 et de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, DORS/86-1082. Le Syndicat n'engagera pas ou ne menacera pas d'engager un grief, une réclamation, une plainte, une action ou une procédure en matière d'équité salariale (y compris, mais sans s'y limiter, une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne) relativement à la discrimination salariale à l'égard de toute période antérieure à l'expiration du présent protocole d'entente.
- 34 L'arbitre Maureen Flynn demeure saisie de toute question relative à la mise en œuvre des engagements établis dans le présent protocole d'entente, y compris les modalités indiquées aux présentes quant aux délais de mise en œuvre.

Fait le _____ 2018

Canadian Union of Postal Workers /
Syndicat des travailleurs et travailleuses

Canada Post Corporation /
Société canadienne des postes des postes

