

# 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 »

---

**SENTENCE ARBITRALE**

**(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 égale<sup>1</sup>. 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.
- 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.

---

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

- 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<sup>er</sup> 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 oeuvre.

[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<sup>er</sup> 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] [...] since perfect gender neutrality is probably unattainable and pay equity is not susceptible to precise measurement, « one should be satisfied with reasonably accurate results based on what is, according to one's sense, a fair

and equitable resolution » of a wage gap between men and women performing work of equal value »<sup>2</sup>

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

« [653] From these more general principles, the Undersigned retains the following as essential to the analysis of either party's methodology: the direct wage compensation methodology must be analysed in a flexible, case-by-case, approach that complies with the intention and purpose of the Act and the Guidelines. However, the data must still be correct, and the job rate has to be calculated as accurately as possible, in a manner that is least disruptive to the collective agreement and that aligns with the compensation practices of the parties. To this end, similarly to what is done with the job evaluation outcome, the results must be tested against the evidence to ensure they correspond to the realities of the workers. Thus, it is through this lens that the Tribunal shall evaluate the appropriateness of each consultant's methodology.»<sup>3</sup>

[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] The use of a wage rate based on RMS hours has been a point of contention of the utmost importance for both parties. In his October report, Mr Durber used the so-called RSMC "hourly rate" and multiplied it by eight RMS hours per day as his basis to evaluate what he called a full-time daily hourly rate of pay; he deemed that the Corporation was erring in its reservations concerning the RMS hours and that, in any event, the latter hours were as inaccurate as the LCRMS hours. On the contrary, CPC and its consultant have argued that RMS hours cannot be relied upon by the Union to obtain an "hourly rate" equivalent to the LC, since it too unreliable and inaccurate.

[681] A great deal of evidence has been adduced by both parties regarding the components and reliability of both systems. The Tribunal, after careful consideration, has retained the following as essential in dealing with that issue, which shall be presented alongside the Undersigned's conclusions on the matter.

[682] On the LC side, the Corporation relies on the LCRMS, which is an extremely detailed and sophisticated system used to build routes of around eight

---

<sup>2</sup> 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.

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

daily hours for the approximately 12,000 full-time LCs and the approximately 900 part-time LCs. Every activity is timed to the second and other inputs allow to adjust for mail volume, POC coverage, walking distances, the optimal delivery sequence, etc. With all those elements accounted for, the system produces routes that should, on average, require eight hours per day for the LCs to complete. Because LCs are paid for eight hours if their route is assessed to last at least six hours, building eight hours route is important to maximize productivity. For CPC, this system is highly reliable and can be trusted to produce accurate results.

[683] However, the evidence shows that the system is far from perfect. LCs can finish their route earlier or later than its intended finish time, which can require that the employees work overtime. In fact, overtime has been steadily increasing over the years. The variations can be attributed to many factors: seasonal peak demands, time of the week, mail and parcel volume fluctuations, weather conditions, delayed trucks, etc. As recognized by the Corporation's witnesses, the LCRMS is not designed to account for these variations and cannot react to them. It is a system that is based on averages and is not predictive, on a daily or even weekly basis, of time actually worked by LCs.

[684] Another factor that influences the accuracy of the LCRMS is the fact that volume counts are not done regularly by the Corporation; yet, consideration for volume has been repeatedly lauded by CPC's representatives throughout the hearing as a hallmark and distinguishable feature of the LCRMS. Likewise, some of the time values have not been updated in decades.

[685] Also, there are several constraints which the LCRMS cannot adapt to, such as the total number of POCs to be serviced for a LC depot. Consequently, 94% of LC routes are assessed to last between seven to nine hours daily, meaning that despite the sophistication of the LCRMS, some routes are nevertheless over or under-assessed.

[686] The LCRMS does not evaluate workload for a predictable environment, the high variability in the work means that the LCRMS eight hours do not necessarily equate to eight hours actually worked in practice. Furthermore, the eight-hour day includes 55 minutes of paid breaks and a 7% fatigue rate to account for the employee's personal fatigue and usual work delays, such as washroom breaks. It has been recognized that such situations arise, but no evidence has been adduced to precisely quantify the time paid but not worked.

[687] Finally, it was showed that the LCRMS is a very costly and litigious system. CPC spends \$10M annually on the maintenance of the system and \$3M for route restructures, while 11 national and 400 regional grievances have been filed since 2011 concerning route restructures. CPC representatives have recognized that the Corporation is considering replacing the actual system with one that can account for fluctuations in ways that the LCRMS cannot.

[688] Overall, the evidence shows that the LCRMS is a very intricate system that allows the Corporation to maximize daily productivity, but that system is not as accurate as the Corporation would want to portray it. As indicated by Ms. Haydon in her reports, the LCRMS is truly a unique system in its sophistication.

[689] On the RSMC side, no comparable time-based system exists. Nevertheless, there is a time dimension to the work of RSMCs. The latter each receive company documentation pertaining to their route, the Schedule A, which includes approximate times to sort and deliver mail each day. The Schedule A is designed by CPC, which retains control over the assessment of time values and, as such, the time estimated to complete one's route. The estimated time to complete one's route excludes time for variable pay. The Schedule A forms part of the RSMC job description as per article 27.01 of the collective agreement.

[690] Undeniably, the estimated time, as the name suggests, is not a precise calculation of the employee's time required to do the work. To reinforce that notion, the Corporation has recently added plus or minus fixed 25 minutes range to the estimated time, no matter the length of the route. As shown by the approximate 2,205 routes whose RMS hours are above the available delivery time, RMS hours clearly do not always equate to actual hours worked, similarly to the LCs.

[691] The time studies conducted by the parties show that some RSMCs finish early while others finish later than their estimated time required; the intensity of the variance is not dramatic either. Mr. Durber, in his reply report, showed that the majority, 66% to be exact, of the RSMC routes are assessed to last between 5.1 and 8 RMS hours daily. Once again, the same pattern, although it is less pronounced, can be observed on the LC side, where 94% of route last between 7 and 9 hours.

[692] Despite that variability, RMS hours are not totally disconnected with the time needed to complete a route as CPC argues. Both Mr. Sinclair and Ms. Whiteley have recognized that when building a new route or during a restructure, the Corporation leaves a two-to three-hour gap to allow RSMCs to complete their variable work and to have room for growth. In cross-examination, Mr. Sinclair stated that the average RMS hours were 6.1 for new routes. Therefore, there is a correlation between RMS hours and the actual time needed to complete one's route and CPC is aware of that comparability and relies on it.

[693] This gap in RMS hours is left because the Corporation must comply with the Canada Labour Code maximum hours of work when restructuring routes. This is in line with what the Canada Labour Code prescribes at its sub-section 169 (2) for work environments with irregular hours:

“Averaging

(2) Where the nature of the work in an industrial establishment necessitates irregular distribution of the hours of work of an employee, the hours of work in a day and the hours of work in a week may be calculated, in such manner and in such circumstances as may be prescribed by the regulations, as an average for a period of two or more weeks.”

[694] Likewise, annual inspections of RSMC routes, done yearly or bi-annually, include several questions pertaining to time: When is the mail available? What is the normal start time of the RSMC? What is the normal departure time of the RSM? What is the normal arrival time at the RSMC's final designated delivery

point? These questions indicate that time does matter to the Corporation and RSMCs alike: the latter have a mail available time at which they usually start their day and they have a final time at which mail must be

brought back. CPC manuals on the subject underline the importance of the annual inspection not only for the Corporation but also for the accuracy of an RSMC's pay.

[695] Additionally, Ms. Whiteley and Mr. Sinclair have both stated or admitted that when the Corporation updates time values, time required to do the work is considered. One cannot help but wonder why CPC would update time values, including on its own volition following a change in activity values, if they are considered to be completely inaccurate? Furthermore, despite the claimed disconnect between time values and activity values, CPC representatives have used an "hourly rate proxy" during negotiations with the Union. The parties have also negotiated the increase or decrease of time values, thus reflecting that the Corporation cares about their relative representativeness of the work completed.

[696] The RMS may not be as complex as the LCRMS, but both systems generate, to some extent, the same kind of issues, which is not surprising given the similarity of the work done by both RSMCs and LCs. Fluctuations in the work is an intrinsic aspect of both jobs and results in the same problems. Actual time worked is an elusive concept for RSMCs as well as for LCs, since neither works under a system that is designed to evaluate it perfectly. While the LCRMS may be closer to that reflection, both systems are nevertheless based on averages.

[697] As mentioned above, an hourly wage basis is the most common form of compensation in unionized workplaces. However, it is rare that a company uses and maintains such an expensive and sophisticated tool as the LCRMS to assess the needs of production. Most rely on management's knowledge and experience of the job, as is the case for RSMCs. Those estimates are not considered unreliable and those companies are able to maintain a competitive production level.

[698] The RMS hours are also used in a number of ways by the Corporation, which Mr. Bickerton listed, in part, in his will-say. It can be summarized in the following way:

- The Letter 1 agreement, part of the collective agreement, in which CPC agrees to restructure routes in excess of 60 RMS hours;
- Overtime premium is paid using RMS hours;
- The Designated holiday pay premium is paid using RMS hours (article 16.03 of the collective agreement);
- In the collective agreement's Appendix D, the Union Education Fund, RMS hours are used;
- Pension and benefits eligibility are determined using RMS hours;



- Statutory benefits and compliance, including, but not limited to, overtime compliance;
- The RSMC's boot allowance is paid using a ratio of RMS hours;
- The hours used in the Corporation's Injury Frequency Report are RMS ones.

[699] Mercer consultants have also used the RMS hours to determine the allowance rates for their calculations of the Isolated Post Allowance.<sup>4</sup>

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

« Conclusions

[700] For all of the above-mentioned reasons, it seems appropriate to rely on the RMS hours as a time component to establish a job rate for RSMCs in this pay equity review. Basing the time component on an hour is the most common denominator that allows to compare RSMC wages to the LC hourly rate.

[701] Despite the intrinsic inaccuracy of the RMS time, the Corporation has extensively relied on it for very important aspects of RSMC work, including overtime provisions, pension and benefits eligibility, and the Schedule A, which forms the most important RSMC work tool integrated into the job description in the collective agreement. It is a measure of time that is supported by a range of parameters aimed at maintaining its relevance: time range in the Schedule A, annual inspections, two-week studies, time values updates, final tender point, etc.

[702] In any event, an RMS hour-based job rate appears to be the most reliable measure of comparison and the only means available for the parties to use as a reference point. Furthermore, it is part of the RSMC work and it is the usual tool the parties use for so many aspects of RSMC working conditions and work organization.

[703] Nevertheless, given the previous findings, it is evident that the derived hourly job rate must be perfected and adjusted to provide reasonably accurate results. The question remains: how can the RMS time be adjusted to more accurately portray the work done by RSMCs? Should a percentage correction be applied? Should the base salary used in the direct compensation evaluation be the same as the salary used for establishing the cost of indirect compensation? Would the use of a sample of "full-time equivalent" LC and RSMC routes produce more accurate data (for instance, 6 to 8 hours routes)? Unfortunately, not enough data and facts have been presented to the Tribunal to allow the Undersigned to make that determination with confidence.

[704] It flows from the above that the RSMC job rate can be compared, with the necessary adjustments, to the LC job rate on an hourly basis. From all the evidence adduced and the reports of the experts, it appears to be the most

---

<sup>4</sup> *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

reliable common denominator available to estimate a wage gap. As established previously, neither the Act, the Guidelines, nor the case law require the methodology to be perfect, only that it yield reasonably accurate results by using correct data.

[705] As we shall see in the forthcoming section on what should be included in direct wages, the methodology and the calculations must be adjusted to yield more accurate results based on correct data. »

[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.<sup>5</sup>

[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<sup>er</sup> 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.

---

<sup>5</sup> Voir paragraphes 733 à 740 de la sentence *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

[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, 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 SGI<sup>6</sup>, est équivalente à une heure du système des facteurs, appelé SMIFF<sup>7</sup>. Ainsi, l'écart entre les deux était au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2016, le taux de salaire dérivé des FFRS est de 19,73\$ et le taux horaire des facteurs est de 25,95\$.

---

<sup>6</sup> En anglais, appelé RMS.

<sup>7</sup> En anglais appelé LCRMS.

[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 appelé Georoute<sup>8</sup>. Cet écart salarial direct pondéré résulte de la différence entre le taux horaire des facteurs au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 médiation<sup>9</sup>, 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

<sup>8</sup> Cet échantillon a été fourni par l'Employeur.

<sup>9</sup> Cet échantillon a été fourni par l'Employeur.

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 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%<sup>10</sup> 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.

---

<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

[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.<sup>12</sup> 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

---

<sup>11</sup> Extrait du cahier d'argumentation de la Société.

<sup>12</sup> 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.

n'était, 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 études<sup>13</sup> 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*.

[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

---

<sup>13</sup> Notons que les études auxquelles je réfère ne comprennent pas les dernières méthodes comparatives déposées par le Syndicat au soutien de sa dernière proposition.

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 propres<sup>14</sup> 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 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.

---

<sup>14</sup> Fixé à 2 mns, 75 entre les parties.



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<sup>er</sup> janvier 2016, ce qui entrainera un taux de salaire dérivé et uniforme de 25,95\$, ainsi que l'élimination des zones au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 janvier 2016, du 1<sup>er</sup> février 2016 au 31 décembre 2016, du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 janvier 2017, et du 1<sup>er</sup> février 2017 au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2016 au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 oeuvre.

### **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<sup>er</sup> janvier 2004. Je n'ai pas accordé la demande du

Syndicat et j'ai établi au 1<sup>er</sup> janvier 2016 la date de rétroactivité, soit celle à partir de laquelle l'éligibilité auxdits avantages débutera pour les FFRS :

« [823] On this issue, the MOU is very specific, the parties chose January 1, 2016, as the date of retroactivity and they have not mentioned the possibility of exceptions. Furthermore, given the significant liability incurred on such a short time for the Corporation, it is highly unlikely that it would have agreed to such a sweeping scope for the retroactivity.

[824] As such, the Union's demand is rejected. »<sup>15</sup>

[56] Le Syndicat prétend que j'ai commis une erreur de compétence en fixant la date de départ de l'éligibilité au 1<sup>er</sup> 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*<sup>16</sup>. 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 suprême<sup>17</sup> 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 débuter. 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)<sup>e</sup>) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>18</sup> 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 »<sup>19</sup>. Selon ce principe, un décideur ne peut réentendre, réexaminer ou modifier sa décision<sup>20</sup>. Toutefois, il existe des exceptions à ce principe. L'honorable Scott, dans la décision *Chopra*<sup>21</sup>, en se basant sur l'affaire *Chandler*<sup>22</sup>, les énumère :

<sup>15</sup> Voir les paragraphes 823, 824 et 825 de la décision *Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers (grief collectif)*, précité note 1.

<sup>16</sup> *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985) ch H-6.

<sup>19</sup> Définition provenant du *Merriam-Webster Dictionary*.

<sup>20</sup> *Trimble and Bearskin Lake First Nation, Re*, 2013 CarswellNat 316, para. 11.

<sup>21</sup> *Chopra c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 644.

<sup>22</sup> *Chandler v. Alberta Association of Architects*, [1989] 2 SCR 848.

« [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. »<sup>23</sup>

[60] La Cour suprême, dans l'affaire *Syndicat des employés de production du Québec*<sup>24</sup>, 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 compétence<sup>25</sup>. En l'espèce, le tribunal a décidé conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par la loi.

[61] Comme il l'a été décidé dans l'affaire *Bossé et Canada*<sup>26</sup>, une décision récente ne constitue pas une preuve nouvelle<sup>27</sup>. Ainsi, l'arbitre n'a pas l'obligation de reconsidérer sa décision à la suite de la publication d'une décision de la Cour suprême<sup>28</sup>.

[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*<sup>29</sup>, « 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

<sup>23</sup> *Chopra c. Canada (Procureur général)*, précité note 20, para. 64-65.

<sup>24</sup> *Syndicat des employés de production du Québec v CLRB*, [1984] 2 SCR 412.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 420-421. Voir également : *Jacobs Catalyc Ltd v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353*, 2009 ONCA 749, para. 62.

<sup>26</sup> *Bossé v. Canada (Attorney General)*, 2017 FC 336.

<sup>27</sup> *Ibid.*, para. 14-16.

<sup>28</sup> *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.

<sup>29</sup> *Société canadienne des postes c. STTP*, 2009 CarswellNat 3464, para. 29.

parties »<sup>30</sup>. Le principe veut que les parties doivent divulguer l'entièreté de leurs arguments et en débattre avant que la décision ne soit rendue<sup>31</sup>. Une partie ne peut demander à un décideur de réexaminer une question déjà tranchée pour un motif qu'elle aurait dû soulever en temps opportun<sup>32</sup>.

[64] Dans l'affaire *CUPE, Local 79 v Toronto (City)*<sup>33</sup>, 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 individu<sup>34</sup>. Comme pour la doctrine *functus officio*, les décisions subséquentes ne permettent pas le réexamen d'une décision<sup>35</sup>. 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 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<sup>er</sup> 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 perdue<sup>36</sup>.

---

<sup>30</sup> Définition provenant du Merriam-Webster Dictionary.

<sup>31</sup> *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.

<sup>32</sup> *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.

<sup>33</sup> *CUPE, Local 79 v. Toronto (City)*, 2012 ONSC 1158.

<sup>34</sup> *Ibid.*, para. 51.

<sup>35</sup> *Metro-Can Construction Ltd v. R*, 2001 FCA 227, para. 4.

<sup>36</sup> Voir paragraphe 96 du plan d'argumentation du Syndicat.

[69] Pour sa part, l'Employeur soutient qu'une compensation monétaire est, selon le cas, une mesure acceptée par les tribunaux<sup>37</sup> 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*<sup>38</sup>, 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 :

« Arbitrators have generally favoured the in kind approach as it not only reflects the nature of the loss and compensates for the loss in the same manner as the lost opportunity while not penalizing the employer, but it avoids compensation without work. I too, view that this is the best approach and accept that there is a rebuttable presumption that in kind remedy ought to be applied subject to the terms of the collective agreement, for the same reasons set out by Arbitrator Weiler. It compensates what the party has lost without penalizing the employer and without providing unjust enrichment to the innocent party. »<sup>39</sup>

[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 irréalisable<sup>40</sup>.

[72] Dans l'affaire *Lady Dunn General Hospital*<sup>41</sup>, 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*<sup>42</sup>, 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 congé<sup>43</sup>, il est possible que cette méthode soit en pratique irréalisable ou inefficace pour arriver à une solution juste et raisonnable<sup>44</sup>. 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 subis<sup>45</sup>.

---

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> *Good Humor-Breyers, Simcoe v. U.F.C.W., Locals 175 & 633*, 2003 CarswellOnt4114.

<sup>39</sup> *Ibid.*, para. 47.

<sup>40</sup> *Ibid.*, para. 48. Voir également : *Lady Dunn General Hospital*, (1991), 2 P.E.R. 168, para. 32.

<sup>41</sup> *Lady Dunn General Hospital*, précité note 39, par. 32.

<sup>42</sup> *Re Assiniboine Regional Health Authority v. Canadian Union of Public Employees, Local 4593*, 2009 CarswellMan 648.

<sup>43</sup> *Ibid.*, para. 33.

<sup>44</sup> *Ibid.*, para. 19-20.

<sup>45</sup> *Ibid.*, para. 44.

[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 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 postes<sup>46</sup> (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

---

<sup>46</sup> La convention urbaine qui expire le 31 janvier 2018.

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 :

« Based on pension date, which includes birth dates and years of service, there are 1,099 RSMCs that are over 60 years of age and have five years of service as of December 31, 2016. Applying the same entitlement as outlined in the Urban Agreement and using the median salary of \$39,883 the annual cash value of pre-retirement leave is thus \$842,911. »<sup>47</sup>

[83] Dans la sentence du 31 mai 2018, le tribunal a compris que l'Employeur a demandé que la date de rétroactivité du 1<sup>er</sup> 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.<sup>48</sup> 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<sup>er</sup> 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.

---

<sup>47</sup> Page 5 du rapport.

<sup>48</sup> Voir les paragraphes 793 à 796 de la sentence du 31 mai 2018.

### **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.

[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.<sup>49</sup> 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 :

« Canada Post is committed to maintaining pay equity once the potential wage gap is eliminated. A fair and equitable method of determining workload for RSMC

<sup>49</sup> Voir paragraphe 471 de la sentence arbitrale du 31 mai 2018.



employees is necessary. To that end, Canada Post is committing to determine the workload of these employees. In addition, Canada Post will offer to work with the Union to determine work content and define workloads. Today, our Route Management System alone, cannot fulfill this need with accuracy.<sup>50</sup>

[92] Puis, Canada Poste conclut :

« Canada Post respects and values the women and men who work as RSMCs. We believe in pay equity, and are committed to upholding it in the CPC workplace. Canada Post's goal in this process has been to ensure that the outcome is fair, supported by the evidence and compliant with the law. In addition, Canada Post was guided by the principle of ensuring that as a Crown Corporation, the result of this process is publicly defensible.

Comparing two very different compensation systems has been challenging. We thank the Union for working diligently with Canada Post to address this complex situation, and we look forward to working collaboratively to maintain pay equity in the future. »

[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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

---

<sup>50</sup> Extrait du cahier de présentation de Poste Canada, page 18.

[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<sup>er</sup> 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 paragraphes 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.



Me Maureen Flynn, arbitre

Procureurs syndicaux : M<sup>e</sup> Janet E. Borowy

M<sup>e</sup> Paul Cavalluzzo

Procureure patronale : M<sup>e</sup> Karen Jensen

Date d'audience : 12 septembre 2018.

Date de délibéré : 12 septembre 2018.

Notre dossier : MF-1702-31025-FP

Sentence n° 276-18

ANNEXE « A »

**MEMORANDUM OF AGREEMENT  
(MOA)**

BETWEEN:

CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS and the  
RURAL and SUBURBAN MAIL CARRIERS

- and –

CANADA POST CORPORATION

**WHEREAS** the Parties entered into a Memorandum of Understanding on September 1, 2016 (the “MOU”) for the undertaking of a joint pay equity review process with regard to the Rural and Suburban Mail Carriers (“RSMC”);

**AND WHEREAS** Arbitrator Flynn issued a decision on May 31, 2018 (the “Decision”), resolving certain issues and remitting other issues back to the Parties for agreement, failing which the arbitration before Arbitrator Flynn will continue;

**AND WHEREAS** the Parties have thoroughly discussed and considered all outstanding issues in the pay equity review process, and wish to fully and finally resolve some of the differences between them in a manner that complies with the requirements, spirit and intent of the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act, RSC 1985, c H-6 and the Equal Wages Guidelines, 1986, SOR/86-1082;

NOW THEREFORE THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:

**Neighbourhood Mail**

- 1 RSMCs will be compensated an additional 0.8 cents for every piece of neighbourhood mail for which they were paid between January 1, 2016 and January 15, 2018.

**Disability Insurance**

- 2 After the signing of this MOA, Disability Insurance coverage will be provided to route-holders and PREs, on the same terms and conditions as are applicable to Urban members, except as noted in this MOA. This coverage will only be available to employees whose disabilities started on or after January 1, 2016. Any RSMC who is on Extended Disability or Sick Leave Without Pay due to a disability which started on or after January 1, 2016 shall not be disqualified for Disability Insurance coverage by reason only of their absence on those leaves.
- 3 Any employee who is already on Short Term Disability Leave or Extended Disability Leave as of the date of implementation of coverage must exhaust both of those benefits before claiming Disability Insurance benefits.

- 4 As of the date of implementation of coverage, Disability Insurance will be provided to route-holders, PREs and Urban members as a standalone rate group of insured employees, with the premiums for this rate group as determined by the insurer. However, the Consultative Committee on Benefits may recommend an alternate appropriate rate group(s) for the Disability Insurance plan.
- 5 Route-holders and PREs who qualify for Disability Insurance coverage will be required to pay the employee share of the premiums, retroactive to January 1, 2016. The Corporation will pay the employer share of the premiums, less all its costs of the Extended Disability Plan for that period. Employees on Extended Disability Leave will not be required to pay premiums for the period they are on Extended Disability Leave.

### **Leaves**

- 6 As of January 1, 2019, route-holders and PREs will have access to the following leaves; Marriage Leave, Birth and Adoption Leave, Leave for Other Reasons, Court Leave, Personnel Selection Leave, Examination Leave and Career Development Leave, with the same eligibility requirements as applicable under the Urban Collective Agreement.
- 7 For the period from January 1, 2016 up to and including December 31, 2018, route-holders and PREs will be provided an equal share of the retroactive value of the leaves identified in section 6 above, using Mercer's annual valuation methodologies in its Report (entered as Exhibit 64 at arbitration), which will be revised to take into account the wage adjustments provided for in Arbitrator Flynn's upcoming Award. The Corporation will make this payment by April 2019.

### **BC Health Care Premium Contribution**

- 8 As of January 1, 2019, active route-holders and PREs living in British Columbia, shall receive the same contributions to the BC Health Care Premium as the Urban members, under the same terms and conditions applicable under the Urban Collective Agreement.
- 9 For the period from January 1, 2016 up to and including December 31, 2018, active route-holders and PREs living in British Columbia will receive retroactive payments in respect of the BC Health Care Premium contributions that would otherwise have been made to them according to section 8 above. The Corporation will make this payment by the end of 2018.

### **Isolated Post Allowance**

- 10 As of January 1, 2019, route-holders and PREs working out of the Isolated Posts listed in Appendix H of the Urban Collective Agreement shall receive the same allowances and benefits as applicable under Article 25 of the Urban Collective Agreement.
- 11 For the period between January 1, 2016 and the implementation date in section 10 above, those route-holders and PREs working out of the Isolated Posts listed in Appendix H of the Urban Collective Agreement shall receive equal shares of the value of the Isolated Post Allowance identified in section 10 above, using Mercer's annual

valuation methodology in its Report (entered as Exhibit 64 at arbitration). The Corporation will make this payment by April 2019.

### **Glove Allowance**

- 12 Starting October 1, 2019, route-holders and PREs shall be paid on October 1st of each year a \$20.00 Glove Allowance, on the same conditions as applicable under the Urban Collective Agreement.
- 13 By the end of December 2018, route-holders and PREs shall be paid \$60.00 in respect of the Glove Allowance that would otherwise have been paid for 2016, 2017, 2018.

### **Displacement Lump Sum**

- 14 Effective immediately after the signing of this MOA, when route-holders and PREs are displaced permanently from a working place to another due to a Technological Change, he or she shall be entitled to a lump sum compensation in the same amount and on the same terms described in paragraph 29.11(f) of the Urban Collective Agreement.

### **Rest Period Allowance**

- 15 Effective January 1, 2019, route-holders and PREs shall receive, on a pro-rata basis, based on RMS hours up to a maximum of 8 hours, a pensionable Rest Period Allowance equivalent to the terms and conditions applicable to Group 2 members under Appendix "A" of the Urban Collective Agreement.
- 16 For the period between January 1, 2016 up to and including December 31, 2018, route-holders and PREs shall receive retroactive payments in respect of the pensionable Rest Period Allowances that would otherwise have been made to them according to section 15 above.

### **Personal Contact Items and Lock Changes**

- 17 RSMC routes shall be adjusted to include 2.75 minutes of time in RMS for each Personal Contact Item, retroactive to January 1, 2016. This change to RMS time will have the corresponding effect of adjusting pensionable service for route-holders and PREs. In addition, payments for Personal Contact Items (which will be revised to take into account the wage adjustments provided for in Arbitrator Flynn's upcoming Award) will be included in pensionable earnings, retroactive to January 1, 2016.
- 18 RSMC routes shall be adjusted to include 2.31 minutes of time in RMS for each Lock Change. This change to RMS time will have the corresponding effect of adjusting pensionable service for route-holders and PREs. In addition, payments for Lock Changes (which will be revised to take into account the wage adjustments provided for in Arbitrator Flynn's upcoming Award) will be included in pensionable earnings. If the keys for a Lock Change require delivery to the door, the RSMC will credit the route logsheet with a Personal Contact Item.

**Life Insurance**

- 19 Starting January 1, 2019, Life Insurance coverage will be provided to active route-holders and PREs, on the same terms and conditions as applicable to Urban members. Starting January 1, 2019, the Post Retirement Term Life Insurance and Death Benefit will be provided to retired route-holders and PREs who were entitled to and did receive a retirement pension on or after (but not earlier than) January 1, 2016, on the same terms and conditions as applicable to retired Urban members.
- 20 The estates of any
- (i) active route-holders and PREs, and
  - (ii) retired route-holders or PREs who were entitled to and did receive a retirement pension on or after (but not earlier than) January 1, 2016, who passed away between January 1, 2016 and December 31, 2018, shall receive an equal portion of the sum of:
    - (a) the value of the pre-retirement Life Insurance coverage for 2016, 2017 & 2018; plus
    - (b) the value of the Post Retirement Term Life Insurance and Death Benefit for 2016, 2017 & 2018using Mercer's annual valuation methodologies for these respective benefit coverages (entered as Exhibit 63), which will be revised to take into account the wage adjustments provided for in Arbitrator Flynn's upcoming Award. These payments will be made available by May 1, 2019.
- 21 The two year eligibility requirement for the Post-Retirement Term Life Insurance and Death Benefit will be waived solely for the purpose of providing the value of these benefits to the estates of retired route-holders and PREs who were entitled to and did receive a retirement pension on or after January 1, 2016 (but no earlier), and who passed away between January 1, 2016 and December 31, 2018, as well as for the purpose of providing post-retirement life insurance coverage to those who retired on or after January 1, 2016 (but not before). Nothing in sections 19-20 shall be interpreted so as to prejudice the Corporation's position before Arbitrator Flynn regarding the commencement of service accrual for the purposes of eligibility for Post Retirement Benefits.

**OCREs**

- 22 Upon the implementation of the wage increases that are ultimately decided by virtue of Arbitrator Flynn's upcoming award, On Call Relief Employees (OCREs) who cover RSMC routes will be paid at the lowest progression level for the newly awarded pay rates. Thereafter, the Corporation will compensate OCREs who covered routes since January 1, 2016 for the difference between the wages they had previously been paid and the lowest progression level of the newly awarded pay rates.

These payments for retroactive wages owing to OCREs will be made at the same time as the payments for retroactive wages owing to route holders and PREs.

- 23 Nothing in section 22 above shall prevent the Union from advancing any demands at collective bargaining regarding OCREs' rates of pay.

### **Zones**

- 24 This issue will be subject to Arbitrator Flynn's upcoming Award and will be resolved accordingly.

### **Implementation Committee**

- 25 The parties agree to establish an Implementation Committee to resolve any issues that may arise from the present MOA and Arbitrator Flynn's upcoming Award. The Implementation Committee will meet within two weeks of the issuance of the Arbitrator's upcoming Award. The Implementation Committee will be comprised of two representatives of the Union and two representatives of Canada Post. The terms of reference of the Implementation Committee will be agreed to by the parties within two weeks of the first meeting.
- 26 The Implementation Committee will work together to monitor and resolve implementation issues as they arise, but when the issue(s) cannot be resolved, the parties will refer it to Arbitrator Flynn, who has retained jurisdiction over the implementation of her awards and over the items in this MOA.

### **General**

- 27 Any payments contemplated in this MOA shall be subject to all applicable deductions and withholdings.
- 28 Any payments required to be made by any employee of any premiums, contributions or other amounts owed by the employee, as a result of the issues identified in this MOA or the resolution of the pay equity dispute, will be recovered as a deduction from any payments made to them by the Corporation pursuant to this MOA or Arbitrator Flynn's upcoming award. Any further outstanding amounts that cannot be recovered in this manner will be recovered by deduction on the employee's subsequent pays in the manner described in clause 33.05 of the RSMC Collective Agreement.
- 29 Notwithstanding anything to the contrary, any undertaking in this MOA which requires an amendment to the pension plan or a supporting document is considered tentative and conditional upon the satisfaction of all regulatory requirements and the receipt of any regulatory approvals, including but not limited to approval of the Office of the Superintendent of Financial Institutions ("OSFI"), failing which such undertaking will become null and void, without impacting the enforceability of anything else in this MOA, and the Parties will meet to negotiate a suitable alternate arrangement which would satisfy pay equity in accordance with Arbitrator Flynn's Decision. Any undertaking which requires an amendment to the pension plan or supporting document will be satisfied



within 9 months after all regulatory requirements have been satisfied and all approvals received.

- 30 The rights and benefits provided RSMC employees in this Memorandum of Agreement shall be incorporated into the RSMC Collective Agreement. The Implementation Committee established under paragraph 26 above shall address the issue of how best to do this and the language to be used, failing which the Implementation Committee will refer any disagreement to Arbitrator Flynn for resolution. This MOA will expire upon the implementation of its terms, and the incorporation of the rights and benefits herein into the RSMC Collective Agreement.
- 31 This MOA is entered into in full and final settlement of the issues arising from or related to the pay equity review process under the MOU, other than those issues which were referred back to Arbitrator Flynn for a decision in her upcoming award.
- 32 There are no agreements, understandings or representations with respect to the issues raised in this MOA other than those which are expressly contained in this MOA.
- 33 The Parties agree that the implementation of the undertakings set out in this MOA, combined with the Flynn Decision and her upcoming award, will eliminate any gender-based wage discrimination, and the Corporation will be compliant with its obligations under the Canadian Human Rights Act, RSC 1985, c H-6 and the Equal Wages Guidelines, 1986, SOR/86-1082. The Union will not commence, or threaten to commence, any grievance, claim, complaint, action or proceeding related to pay equity issues (including but not limited to a complaint with the Canadian Human Rights Commission) in relation to wage discrimination in respect of any period before the expiry of this MOA.
- 34 Arbitrator Maureen Flynn will remain seized with respect to the implementation of the undertakings set out in this MOA, including the terms herein regarding the timing of implementation.

Dated this     day of                                     , 2018

---

Canadian Union of Postal Workers /  
Syndicat des travailleurs et travailleuses  
des postes

---

Canada Post Corporation /  
Société canadienne des postes

