

La longue route vers la justice et l'égalité

La discrimination exercée contre les FFRS au service postal ne date pas d'hier.

1956 : La *Loi sur les postes* stipule que tous les contrats dont la valeur dépasse 10 000 \$ doivent faire l'objet d'un appel d'offres. Les courriers des routes rurales et du service suburbain peuvent conserver leurs itinéraires dans la mesure où la valeur de leur contrat n'excède pas 10 000 \$.

1975 – 1980 : Après deux décennies, de nombreux courriers des routes rurales et du service suburbain ne sont pas en mesure de payer les dépenses associées à leur travail ni de gagner leur vie à l'aide d'un contrat d'une valeur de 10 000 \$. Pour éviter que leur contrat soit soumis à un appel d'offres, ils sont obligés d'accepter moins de 10 000 \$.

1981 : Le gouvernement fédéral adopte la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Le paragraphe 13(5) empêche les courriers des routes rurales et du service suburbain d'être considérés comme des employés bénéficiant du droit à la négociation collective et d'autres droits prévus par le *Code canadien du travail*. Contrairement aux promesses du ministre des Postes, la *Loi* ne contient aucune disposition permettant aux courriers des routes rurales et du service suburbain de conserver leurs itinéraires si leur valeur est inférieure à 10 000 \$.

1986 : L'Association des courriers des routes rurales du Canada (ACRR) demande à comparaître aux audiences du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) sur les unités de négociation à Postes Canada. L'Association soutient que ses membres devraient faire partie de l'Union des facteurs du Canada.

1987 : Le CCRT conclut qu'aux termes du *Code canadien du travail*, les courriers des routes rurales et du service suburbain sont des employés, et, qu'à ce titre, ils sont autorisés à faire partie d'un syndicat et bénéficient du droit à la négociation collective.

1987 : Durant les audiences du CCRT, Postes Canada annonce que tous les contrats feront désormais l'objet d'un appel d'offres.

1987 : La Cour d'appel fédérale annule la décision du CCRT, alléguant que le Conseil n'a pas la compétence de déroger à une décision du Parlement. Le jugement de la Cour précise aussi que le Parlement a expressément inclus le paragraphe 13(5) dans la *Loi sur la Société canadienne des postes* pour éviter que les courriers des routes rurales et du service suburbain soient considérés comme des employés. La Cour d'appel note également que le CCRT n'a pas tenté de déterminer si la *Loi* contrevenait à la *Charte canadienne des droits et libertés*, et déclare que cette question devra être débattue dans le cadre d'une autre tribune.

1989 : La Cour d'appel fédérale accueille une requête du procureur général du Canada demandant le rejet de la contestation présentée par les courriers des routes rurales et du service suburbain aux termes de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La requête du procureur général soutient que le statut d'emploi n'est pas un motif de discrimination interdit selon la *Charte*.

1990 : La Cour d'appel fédérale accueille une autre requête du gouvernement visant le rejet d'une contestation présentée par les courriers des routes rurales et du service suburbain aux termes de la *Charte des droits et libertés*. Dans cette contestation, les courriers soutiennent que la *Loi sur la Société canadienne des postes* exerce à leur endroit de la discrimination fondée sur le sexe et sur l'appartenance à une collectivité rurale. La Cour d'appel conclut que la question du lieu de résidence est simplement une façon détournée de soulever la question de la situation professionnelle. Elle conclut également qu'il n'existe aucune preuve soutenant l'allégation de discrimination fondée sur le sexe. Les jeux sont faits d'avance contre ces travailleuses et travailleurs du milieu rural. Ils ne possèdent pas les données pour prouver leur allégation de discrimination fondée sur le sexe et, faute de moyens financiers, ils ne peuvent en appeler de la décision du tribunal.

1996-1997: L'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR) prend la relève de l'ACRR. L'OCRR désire obtenir le droit fondamental à la négociation collective et non pas simplement de meilleurs contrats pouvant être modifiés par le gouvernement et Postes Canada comme bon leur semble. L'OCRR exige l'élimination du paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Le STTP accepte d'aider l'OCRR.

1998 : L'OCRR entreprend une campagne politique et communautaire dans le but d'éliminer le paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Les courriers des routes rurales n'ont ni droits ni avantages sociaux et leurs conditions de travail sont inhumaines.

Postes Canada leur dit souvent que s'ils n'aiment pas leur travail, ils n'ont qu'à s'en trouver un autre ailleurs.

2000 : Des députés de tous les partis représentés à la Chambre des communes appuient un projet de loi d'initiative parlementaire réclamant l'abrogation du paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Le projet de loi est défait de peu en deuxième lecture par un vote de 114 voix contre 110.

2002- 2004 : Les dispositions du paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes* continuent de s'appliquer, privant ainsi les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) du statut d'employé. En janvier 2004, le STTP gagne l'adhésion des FFRS à titre de membres du Syndicat et obtient, en leur nom, le statut d'employé. Il négocie à leur intention une convention collective de huit ans, ce qui permet à Postes Canada de les intégrer en tant qu'employés ayant des droits. La convention collective prévoit, tous les deux ans, une période de « réouverture », c'est-à-dire une période pendant laquelle Postes Canada et le STTP peuvent négocier des améliorations aux conditions de travail en se fondant sur une formule de financement qui prévoit, au cours de la période de huit ans, une augmentation nette de 632 millions de dollars des coûts de main-d'œuvre. En tant que travailleuses et travailleurs syndiqués, les FFRS bénéficient de droits fondamentaux et possèdent une convention collective qui comprend des règles claires et prévoit l'amélioration de leur salaire.

2004 – 2011 : Bien que les FFRS bénéficient maintenant de droits fondamentaux et de meilleures conditions de travail, Postes Canada ne les traite toujours pas avec équité et respect. L'employeur refuse de les rémunérer pour toutes les heures travaillées, et il contrevient de manière systématique aux dispositions de la convention collective. Par ailleurs, sans le droit de grève, les FFRS peuvent difficilement amener l'employeur à négocier sérieusement pendant les « réouvertures ».

2011 : Avant que la convention collective d'une durée de huit ans ne vienne à échéance, le STTP remet un avis de négocier à Postes Canada, ainsi que le programme de revendications des FFRS. Ces revendications visent notamment à obtenir le même salaire, les mêmes avantages sociaux et les mêmes conditions de travail que les travailleuses et travailleurs des postes membres de l'unité urbaine.

2012 : Les FFRS disposent enfin du droit de grève qu'ils peuvent, s'il le faut, exercer pour obtenir une convention collective équitable.

Cependant, ils craignent que le gouvernement conservateur se range du côté de Postes Canada – comme il l'a fait pendant les négociations de l'unité de l'exploitation postale urbaine – en les privant du droit de grève, et donc, de leur capacité de mener de véritables négociations.

2015 : Le STTP entreprend une nouvelle ronde de négociation avec Postes Canada dans le but d'obtenir l'équité pour les FFRS.

2016 : Dans le cadre des négociations, les FFRS obtiennent de nombreux gains, dont les suivants : hausses salariales, augmentation des valeurs d'activités, bonification des avantages sociaux, et amélioration des droits d'ancienneté et de mutation. De plus, le STTP et Postes Canada signent un protocole d'entente distinct visant la création d'un Comité mixte sur l'équité salariale. Pour éviter que le dossier de l'équité salariale ne traîne pendant des années, comme dans le cas d'autres groupes de travailleuses et travailleurs, le protocole d'entente fixe un échéancier de 19 mois au terme duquel les parties doivent convenir des modalités en matière d'équité salariale et mener des négociations à leur sujet, ou soumettre la question à un arbitre.

Le 14 février 2018 : Le STTP porte le dossier de l'équité salariale des FFRS en arbitrage afin d'obtenir un règlement.

Les FFRS en ont assez d'être traités comme des employées et employés de deuxième classe. Il est temps de mettre fin au traitement discriminatoire dont ils font l'objet.