



**PRÉCARITÉ D'EMPLOI :
LA LUTTE DES FACTRICES ET FACTEURS RURAUX
ET SUBURBAINS DU CANADA**

Nancy Beauchamp
Geoff Bickerton
Cathy Kennedy
Barb McMillan

Mars 2020

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	5
INTRODUCTION	6
LES FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS AU CANADA.....	6
LE PRÉSENT DOCUMENT	7
LES DÉBUTS : DÉNI DE DROITS ET RESTRICTIONS JURIDIQUES	8
DÉBUT DE LA SYNDICALISATION	10
VICTOIRE ET DÉFAITE DEVANT LES TRIBUNAUX.....	11
RIPOSTE DE LA SOCIÉTÉ D'ÉTAT	11
VICTOIRE DE L'ACRR	12
DÉFAITE DEVANT LES TRIBUNAUX	13
NOUVEAU SYNDICAT ET LUTTE EN FAVEUR DES SERVICES EN RÉGION RURALE	13
1995 : NOUVEAU CHAPITRE DE LA SYNDICALISATION DES FFRS	15
1996 : LE STTP INTENSIFIE SES DÉMARCHES	16
NAISSANCE DE L'OCRR	17
CAMPAGNE D'ADHÉSION À L'OCRR	19
RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR : « SPRINT OU MARATHON »	20
DE 1998 À 2002 : L'ULTRA MARATHON	21
ADHÉSION AU MOUVEMENT	21
ACTIVITÉS PUBLIQUES	22
PÉTITIONS ET ACTIVITÉS DE LOBBYING DANS LES MILIEUX POLITIQUES	23
TISSER DES LIENS DE SOLIDARITÉ	24
DOSSIER ALÉNA	25
SE PROJETER DANS L'AVENIR : L'OCRR ENTAME DES NÉGOCIATIONS.....	27
DÉBUT DES DISCUSSIONS SUR LES COÛTS	28
ADHÉSION AU STTP	29
NÉGOCIATIONS 2002-2003	30
RATIFICATION ET RÉACTION.....	35
ÉVOLUTION DU TRAVAIL DES FFRS	36
S'ATTAQUER AUX INÉGALITÉS DES FFRS	36
D'EMBLÉE, UN DIFFÉREND SUR LE PLAFOND FINANCIER	38

DES AMÉLIORATIONS, MAIS PAS L'ÉGALITÉ	39
POINTS DE VUE DES FFRS SUR LEUR TRAVAIL ET LEUR SYNDICAT	40
RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 2006.....	41
PREMIÈRE GRÈVE DES FFRS.....	42
AUTRES AMÉLIORATIONS EN 2008	42
DERNIÈRE RÉOUVERTURE : DÉMARCHE DU STTP	43
DERNIÈRE RÉOUVERTURE : DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR.....	44
RÉSULTATS DE L'ARBITRAGE	44
HUIT ANS PLUS TARD, IL RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE	45
FFRS : RONDE DE NÉGOCIATIONS DE 2012	47
INFLUENCE DE LA RONDE DE NÉGOCIATIONS DE 2010-2012 DE L'UNITÉ URBAINE SUR CELLE DE 2012 DE L'UNITÉ DES FFRS	47
2012 : DÉCEPTION ET DÉTERMINATION.....	50
ÉQUITÉ SALARIALE AU CANADA.....	53
STRATÉGIE DU STTP : L'ÉGALITÉ PAR LA NÉGOCIATION	54
2013-2015 : LA LUTTE POUR MAINTENIR LA LIVRAISON À DOMICILE	55
2016 : NOUVEL OPTIMISME ET NOUVELLES STRUCTURES DE NÉGOCIATION	56
NÉGOCIER À LA TABLE ET FAIRE CAMPAGNE SUR LE TERRAIN	57
NÉGOCIATIONS DE 2016 : REVENDICATIONS DES PARTIES.....	58
EXAMEN DU MANDAT DE POSTES CANADA	58
IMPASSE ET MENACES DE LOCK-OUT.....	59
MÉDIATION ET ENTENTE	60
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	61
ENTENTE À COURT TERME	62
UN PROCESSUS DE RATIFICATION ARDU	62
LE PROCESSUS D'EXAMEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : UNE ÉTAPE CRUCIALE	63
CHOIX DES GROUPES DE COMPARAISON.....	64
PROCESSUS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	64
LA DÉCISION ARBITRALE ET LA QUESTION DU TRAVAIL D'ÉGALE VALEUR	67
ÉCART SALARIAL CONTRE COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE	68
LA DÉCISION ARBITRALE ET LA QUESTION DE L'ÉCART SALARIAL.....	69
AMÉLIORER LE TAUX HORAIRE DÉRIVÉ	70

PREMIÈRE DÉCISION ARBITRALE : UNE VICTOIRE POUR LES FFRS	71
LES TROIS DERNIERS MOIS	71
MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR RAPPORT AU TEMPS ÉVALUÉ ET PAR RAPPORT AU TEMPS RÉMUNÉRÉ..	72
DÉCISION FINALE DE L'ARBITRE : UNE IMMENSE VICTOIRE POUR LES FFRS.....	73
L'ÉQUITÉ, MAIS PAS L'ÉGALITÉ.....	74
TIRER DES LEÇONS DE NOTRE EXPÉRIENCE.....	75
LE MOT DE LA FIN.....	77
ANNEXE « A » : RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX POINTS DE LA DÉCISION ARBITRALE	79
RENOIS	81

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Dani Nadeau pour le formatage et la révision du présent document, de même que le service de traduction du STTP pour sa compétence et la patience dont il fait preuve.

Nous tenons à remercier de façon toute particulière Judy Fudge et Sarah Ryan pour leur soutien à la lutte des FFRS, et les travaux de recherche qu'elles ont menés et sur lesquels le présent document prend fortement appui.

Nous tenons aussi à souligner le travail des centaines de militantes et militants qui ont rendu possible tout ce parcours. Nous remercions tout particulièrement Sue Eybel et Alice Boudreau, qui ont assuré le leadership de l'Association des courriers des routes rurales (ACRR) et de l'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR). Nous tenons aussi à souligner le travail de Sandra Crawford, Dennis Kohlman, Ginette Laliberté et Mavis Wiebe, premières membres du comité exécutif de l'OCRR. Par ailleurs, nous tenons à souligner le rôle majeur qu'ont joué George Floresco, négociateur en chef des FFRS, et Lynn Bue, négociatrice en chef de l'unité urbaine, durant la ronde de 2003, à l'issue de laquelle les FFRS ont obtenu le statut d'employé. Nous remercions aussi Donald Lafleur, qui a été négociateur en chef des FFRS pendant plusieurs rondes de négociation, Valère Tremblay, qui a dirigé la campagne de syndicalisation des FFRS, Katherine Steinhoff, qui a offert une précieuse collaboration à la campagne et qui l'a fait bénéficier de ses connaissances. Nous remercions aussi l'ensemble des membres des comités de négociation, y compris les avocats Gaston Nadeau et Bernard Philion, ainsi que l'ensemble des coordonnateurs et coordonnatrices.

Nous tenons de plus à remercier Jean-Claude Parrot, Darrel Tingley, Dale Clark et Denis Lemelin, tous anciens présidents du STTP, dont le soutien indéfectible a grandement contribué à tisser des liens de solidarité entre les membres de l'unité urbaine et ceux de l'unité des FFRS. Nous remercions aussi James Sauber, directeur de la recherche de la National Association of Letter Carriers (NALC), pour avoir mobilisé le soutien du mouvement syndical à l'échelle internationale envers la cause des FFRS, Cynthia Patterson pour ses précieux conseils et ses efforts à mobiliser le soutien au Canada, et enfin, Mary Cornish pour ses conseils juridiques et en matière de mobilisation.

Nous avons grandement bénéficié des travaux exceptionnels de Paul Durber, consultant du Syndicat, dans le cadre de la dernière phase du processus d'équité salariale, et des compétences de nos avocats, Jan Borowy et Paul Cavalluzzo.

Enfin, nous tenons à remercier et à saluer le travail de Deborah Bourque, ancienne présidente du STTP, qui, pendant 15 ans, a inspiré les troupes par sa ténacité à mener la bataille. Bataille qui a débouché sur la victoire.

INTRODUCTION

Le 24 janvier 2019, Amy Anderson avait de bonnes raisons de sourire. En effet, après avoir livré le courrier pendant 32 ans en région rurale, elle a reçu, ce jour-là, un chèque de paie d'un montant égal à celui de ses homologues masculins de l'unité urbaine aux côtés de qui elle travaille depuis tout ce temps. Pour la première fois, elle et 8 530 factrices et facteurs ruraux et suburbains ont reçu le taux de salaire et les avantages sociaux auxquels ils ont droit selon la loi fédérale sur l'équité salariale.

La longue bataille qu'ils ont menée a été complexe et parsemée d'embûches. Pendant des décennies, les FFRS ont dû composer avec une législation leur interdisant expressément de se syndiquer. Que dire aussi des difficultés énormes que pose la syndicalisation de très petits groupes de travailleurs et travailleuses éparpillés dans 2 200 localités dans un pays aussi vaste que le Canada. Et malgré les déclarations publiques de la direction de Postes Canada, qui affirmait vouloir l'égalité des travailleurs et travailleuses de l'unité des FFRS, chacun des paliers de la direction de la société d'État a toujours contrecarré les tentatives de l'unité des FFRS, composée surtout de femmes, d'obtenir l'égalité avec leurs homologues de l'unité urbaine, composé surtout d'hommes.

Bien entendu, la victoire des FFRS ne s'est pas déroulée en vase clos. Elle est le fruit de dizaines d'années de lutte menée par les travailleurs et travailleuses, des alliés, des hommes et des femmes politiques aux idées progressistes, le Syndicat, le mouvement féministe, le mouvement syndical national et international. Résultat : la lutte des FFRS est à la fois une victoire du mouvement féministe et du mouvement syndical.

Pendant des décennies, des milliers de FFRS ont lutté pour que le droit le plus fondamental leur soit reconnu, soit l'égalité de traitement dans le cadre de leur travail. Ils ont mené cette lutte avec l'aide de leurs confrères et consœurs de travail et le soutien d'alliés politiques, d'organismes de femmes, de groupes communautaires, de professeurs d'université, d'avocats et autres. Bien des militantes et militants n'auront pas vécu assez longtemps pour être témoins du jour où les FFRS recevraient le même salaire et les mêmes avantages sociaux que leurs homologues de l'unité urbaine. Le présent document leur est dédié.

LES FACTRICES ET FACTEURS RURAUX ET SUBURBAINS AU CANADA

À l'heure actuelle, on compte 8 530 factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) au Canada, dont environ 70 % sont des femmes. Les FFRS livrent le courrier, les envois sans adresse, les publications, les paquets et les colis aux 4,9 millions d'adresses du pays. En région rurale, les FFRS livrent le courrier à plus de 700 000 maisons et fermes dotées d'une boîte aux lettres rurale placée en bordure de route, près de l'allée menant à la propriété. Ils livrent aussi le courrier aux

commerces locaux, aux résidents de petits immeubles à appartements et à ceux dont le courrier est livré à une boîte postale communautaire. En région suburbaine, les FFRS travaillent dans les mêmes installations que leurs homologues de l'unité urbaine, à prédominance masculine. Ils y livrent le courrier, les envois sans adresse et les petits paquets principalement aux résidents dont le courrier est livré à une boîte postale communautaire et aux résidents des immeubles à appartements. En région urbaine, où la densité de population est élevée, les factrices et facteurs de l'unité urbaine livrent les mêmes types d'envois aux résidents des immeubles à appartements, à ceux dont le courrier est livré à une boîte postale communautaire et directement à domicile. Dans le cas des colis, les FFRS et les factrices et facteurs de l'unité urbaine les livrent directement chez le client. Dans les deux cas, à part la couleur de l'uniforme et le fait que la plupart des FFRS utilisent leur propre véhicule, personne ne peut distinguer le ou la FFRS du facteur ou de la factrice. Le travail est pratiquement identique, mais les règles qui s'appliquent demeurent inégales.

LE PRÉSENT DOCUMENT

Le présent document raconte le parcours des membres de l'unité des FFRS, à prédominance féminine, pour l'obtention de l'égalité avec leurs homologues de l'unité urbaine, à prédominance masculine, à Postes Canada. Il traite des techniques de syndicalisation qui se sont avérées nécessaires pour contrecarrer l'opposition du gouvernement fédéral et de la direction de Postes Canada à moderniser les principes d'équité salariale de la loi visant le service postal public. Il décrit les obstacles et les limites que des lois comme le *Code canadien du travail*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les accords parallèles sur la main-d'œuvre des traités de libre-échange imposent aux travailleurs et travailleuses qui tentent d'obtenir l'égalité des sexes en milieu de travail.

Le présent document vise à informer les futures générations de travailleurs et travailleuses des postes sur les luttes qu'il a fallu mener pour obtenir l'égalité en milieu de travail. Souhaitons qu'il participe aussi au processus actuel de mise à jour des lois canadiennes en matière de travail et d'équité salariale. Enfin, il s'agit aussi d'un rappel que les femmes (et c'est vrai aussi des travailleuses et travailleurs) doivent se battre pour améliorer leur sort, et que rien ne leur est servi sur un plateau d'argent.



LES DÉBUTS : DÉNI DE DROITS ET RESTRICTIONS JURIDIQUES

Au Canada, la livraison gratuite du courrier en région rurale a commencé en 1908. Il s'agissait de l'aboutissement d'une campagne menée pendant trois ans par George Wilcox, résident de Springford, en Ontario, qui avait profité de ce service quand il vivait au Michigan. M. Wilcox et les gens qui appuyaient sa cause sont venus à bout de l'opposition du maître général des Postes, Rodolphe Lemieux, et du gouvernement Laurier, et la première livraison en région rurale a commencé le 10 octobre 1908, entre Hamilton et Ancaster, en Ontario.¹ Durant les 86 années qui ont suivi, les personnes qui ont accompli ce travail n'ont jamais eu le statut d'employé. En majorité des femmes, elles étaient embauchées à titres d'« entrepreneurs indépendants ». Elles n'étaient pas protégées par les lois sur les normes du travail, et n'étaient pas non plus admissibles aux prestations d'assurance-emploi ni aux régimes d'indemnisation des accidents du travail, aux congés de maladie, aux congés annuels, ni à aucun autre avantage dont bénéficiaient les travailleurs et travailleuses qui avaient le statut d'employé à Postes Canada. Chaque fois qu'il leur fallait prendre congé pour quelque raison que ce soit, elles devaient trouver quelqu'un pour les remplacer, puis former et payer cette personne. Au lieu de pouvoir compter sur un emploi sûr et stable, ces travailleuses et travailleurs devaient soumissionner chaque fois que leur itinéraire

faisait l'objet d'un appel d'offres. En 1956, peu après la création d'une organisation des courriers des routes rurales qui ne fera pas long feu, le gouvernement a réagi en amendement la *Loi sur les postes*. Dorénavant, les contrats de moins de 10 000 \$ seraient reconduits sans appel d'offres. De même, tout contrat de plus de 10 000 \$ serait soumis à un appel d'offres réservé aux personnes habitant le long de l'itinéraire. En 1981, en raison principalement d'une campagne publique organisée par le Congrès du travail du Canada, le gouvernement a adopté une loi qui transformait le service postal public, celui-ci passant de ministère à société d'État, ce qui lui accordait une autonomie accrue. Les employées et employés n'étaient plus visés par la très restrictive *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, mais par le *Code canadien du travail*. Grâce à cette mesure, il était à présent possible d'envisager l'obtention du statut d'employé pour les factrices et facteurs ruraux.

Les syndicats des postes et le Congrès du travail du Canada ont joué un rôle déterminant dans la définition du cadre législatif de la nouvelle société d'État. Ils ont participé activement aux consultations sur la structure de la gouvernance, les exigences en matière de service, la politique de tarification, les dispositions visant la transition et le mandat général de la nouvelle entité. Après les consultations, qui ont duré plus de deux ans, et durant lesquels deux gouvernements se sont succédés, seuls deux dossiers opposaient toujours le gouvernement et les syndicats : le statut d'employé pour les factrices et facteurs ruraux et la définition de « lettre ».

Le gouvernement a refusé d'accorder le statut d'employé aux factrices et facteurs ruraux. Il a plutôt accepté de supprimer l'exigence de procéder à un appel d'offres des contrats de plus de 10 000 \$, et il a promis d'améliorer les conditions de travail.

Le gouvernement a fait ajouter, dans la *Loi sur la Société canadienne des postes*, une disposition privant les factrices et facteurs ruraux des droits qui seraient accordés aux travailleurs et travailleuses des postes aux termes du *Code canadien du travail*. Le paragraphe 13.5 de la *Loi* stipule ce qui suit :

« Pour l'application de la partie 1 du Code canadien du travail à la Société ainsi qu'à ses dirigeants et employés, les entrepreneurs postaux sont réputés n'être ni des entrepreneurs dépendants ni des employés au sens du paragraphe 3(1) du Code. »

Le refus d'accorder le statut d'employé aux factrices et facteurs ruraux reposait exclusivement sur des raisons financières. Le 18 décembre 1980, le ministre des Postes, André Ouellet, a défendu, devant un comité permanent de la Chambre des communes, la décision d'exclure les factrices et facteurs ruraux de l'obtention du statut d'employé. Il a soutenu que le coût de la livraison en région rurale, qu'il estimait à 90 millions \$, allait doubler et même tripler, que la plupart des factrices et facteurs ruraux travaillaient à temps partiel, et que, s'ils étaient

syndiqués, ils feraient pression pour obtenir un emploi à plein temps. Il a de plus fait remarquer que le service postal accusait un énorme déficit d'exploitation, qui s'élevait à des centaines de millions de dollars.

Il faudra attendre 23 ans pour qu'une première convention collective, signée par André Ouellet lui-même, accorde le statut d'employé aux factrices et facteurs ruraux et suburbains.

DÉBUT DE LA SYNDICALISATION

Malgré la promesse du gouvernement d'améliorer les conditions des factrices et facteurs ruraux, les difficultés ne font qu'empirer, surtout après l'élection des conservateurs, en 1984. Les salaires sont trop bas, et les indemnités d'utilisation d'un véhicule ne correspondent pas à la hausse du coût de l'essence. De plus, si les factrices et facteurs doivent s'absenter pour quelque raison que ce soit, y compris en cas de maladie, de deuil, de maternité ou de vacances, ils doivent non seulement trouver quelqu'un pour les remplacer, mais aussi former et payer cette personne. Ils sont nombreux à être en colère contre la décision de Postes Canada prise en 1982 de mettre fin à la livraison du courrier les samedis. En l'absence de négociation, cette décision a entraîné une diminution de 10 % de la rémunération, malgré une charge de travail accrue les lundis. Autre source de frustration : Postes Canada n'a pas haussé le montant des contrats exemptés du processus public d'appel d'offres.

Ces conditions amènent Sue Eybel, factrice rurale vivant près d'Hamilton, en Ontario, à écrire à une centaine de factrices et facteurs ruraux pour leur demander s'ils seraient intéressés à travailler ensemble pour régler les problèmes qu'ils ont en commun. Cette initiative donne naissance à l'Association des courriers des routes rurales (ACRR). La mobilisation représente toutefois un défi de taille. Il y a un nombre potentiel de 6 000 membres, répartis dans plus de 2 300 lieux de travail dans toutes les régions rurales du Canada. Les communications doivent être traduites en français et en anglais, et les ressources sont limitées.

L'ACRR reçoit du soutien et une aide financière de la part des syndicats des postes.

Charlie Maguire, organisateur retraité pour le compte de l'Union des facteurs du Canada, fournit un soutien organisationnel considérable à l'Association. Il joue également un rôle au sein de l'organisation dignité rurale.

Les objectifs immédiats de l'ACRR sont les suivants : améliorer les conditions d'emploi, obtenir des protections en cas d'accidents du travail, établir des normes minimales pour le paiement du kilométrage et des points de remise, bonifier l'indemnité de livraison des envois sans adresse et modifier le régime contractuel. À long terme, l'ACRR est résolue à obtenir le statut d'employé pour ses membres.

L'ACRR met sur pied toutes sortes d'actions et d'activités pour faire connaître sa cause. Elle écrit au ministre responsable de Postes Canada, aux députées et députés fédéraux et à la haute direction de Postes Canada, et elle fait des présentations devant des comités parlementaires. Elle incite ses membres à signer des pétitions. Elle sollicite l'attention des médias sur ses enjeux dans le cadre de rodéos et de foires locales. Le jour de la Saint-Valentin de 1986, l'ACRR tient une manifestation sur la Colline du Parlement et devant le siège social de Postes Canada, à Ottawa, pour exprimer la nécessité, pour les FFRS, de pouvoir se syndiquer. Les FFRS qui participent à la manifestation débraient pendant une journée. Il s'agit du premier arrêt de travail collectif de l'histoire des FFRS.²

VICTOIRE ET DÉFAITE DEVANT LES TRIBUNAUX

La perspective d'un examen des unités de négociation à Postes Canada donne un regain d'énergie aux efforts de syndicalisation de l'ACRR. Le 6 mai 1985, Postes Canada dépose auprès du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) une demande d'examen des 26 unités de négociation présentes à Postes Canada en vue d'un regroupement éventuel. À l'époque, différents syndicats représentent les travailleurs et travailleuses internes, les factrices et facteurs urbains, les superviseurs, le personnel administratif et les maîtres de poste et adjoints en région rurale. En 1986, l'ACRR présente une demande de comparution aux audiences du CCRT. Charlie Maguire comparaît devant le Conseil et défend la cause des FFRS. L'Association compte alors 460 membres en Ontario, et elle est en recrutement dans d'autres provinces. Les syndicats des postes défendent tous le droit de l'ACRR de participer aux audiences.³

En octobre 1986, le CCRT accueille la demande de l'ACRR, et rejette les objections de Postes Canada.

RIPOSTE DE LA SOCIÉTÉ D'ÉTAT

Réagissant à la création de l'ACRR, Postes Canada s'attaque à la sécurité des travailleurs et travailleuses. À la fin de 1985, elle les informe qu'elle ne leur délivrera plus de feuillet T4, qui reconnaît les FFRS en tant qu'employés aux fins de l'impôt sur le revenu. En septembre 1986, elle leur annonce qu'à partir du 1^{er} avril 1987, les contrats, mineurs et majeurs, feront l'objet d'un appel d'offres. Par ailleurs, les contrats n'auront plus une durée minimale de cinq ans; la durée pourra être fixée à la guise des représentants de la Société responsables des négociations avec les FFRS. La concurrence accrue pour l'obtention d'un contrat a pour effet d'augmenter l'insécurité, de réduire les salaires et d'accroître la charge de travail. En 1987, Postes Canada abolit l'obligation de résider sur le territoire desservi, et autorise les entreprises à participer aux appels d'offres, ce qui accroît encore davantage l'insécurité et la pression à la baisse sur les salaires.

Les FFRS qui appuient les efforts de syndicalisation sont l'objet de représailles. En 1987, au Nouveau-Brunswick, sept FFRS portent plainte contre Postes Canada auprès du CCRT pour discrimination dans l'attribution des contrats parce qu'ils sont membres d'un syndicat. En juin 1988, Sue Eybel perd son contrat. Elle et les FFRS du Nouveau-Brunswick portent plainte auprès du CCRT pour pratique de travail déloyale, mais n'obtiennent pas gain de cause.⁴

VICTOIRE DE L'ACRR

En janvier 1987, le CCRT tient des audiences pour établir si, en vertu du *Code canadien du travail*, les FFRS sont des employés et, le cas échéant, si les dispositions du paragraphe 13.5 de la *Loi sur la Société canadienne des postes* viennent annuler ce constat.

En février 1987, le Congrès du travail du Canada émet une charte distincte pour la section locale 1801 des FFRS. En décembre de la même année, l'ACRR compte plus de 2 600 membres. La coopération est alors très grande entre les militantes et militants qui défendent les FFRS et ceux qui travaillent avec les organisations Dignité rurale et Solidarité rurale. Sue Eybel est élue présidente de la section locale 1801 et siège au conseil d'administration de Dignité rurale.

La décision du CCRT, rendue le 27 avril 1987, est une victoire sur toute la ligne pour les FFRS. En effet, le Conseil statue que les FFRS ont un lien de dépendance économique avec Postes Canada, et que la direction de la société d'État exerce un contrôle sur leur travail, de la même manière qu'elle le fait avec ses autres employées et employés. Bien que Postes Canada ait divisé ses activités entre services urbains et services ruraux, le CCRT statue que la preuve montre l'absence de distinction claire et nette entre ces deux secteurs d'activité. Il souligne que, non seulement les FFRS sont « intégrés dans le plan de cueillette et de livraison du courrier », mais aussi que rien « ne distingue grandement la façon dont ils s'acquittent de leur fonction de celle des facteurs. »⁵

Comme d'habitude, la réaction de Postes Canada est démesurée et mélodramatique.

André Villeneuve, vice-président des communications à Postes Canada, soutient que cette décision menace les « fondements mêmes de la libre entreprise au Canada ».⁶ Un autre porte-parole de Postes Canada déclare ce qui suit : « Ce qui est ici en jeu, c'est une question de principe. La décision remet en cause l'essence même des forces de la concurrence du marché pour obtenir le meilleur service au meilleur prix possible. » Se réjouissant de la décision, l'Association se montre toutefois prudente. Une fois la décision rendue publique, Sue Eybel déclare aux journalistes qu'elle se demande si Postes Canada ne va pas mettre des bâtons dans les roues de l'ACRR et réussir à retourner la situation à son avantage.

DÉFAITE DEVANT LES TRIBUNAUX

La victoire de l'ACRR est brève. Postes Canada interjette appel de la décision du CCRT en Cour fédérale et obtient gain de cause. En décembre 1987, la Cour fédérale statue que le CCRT a outrepassé sa compétence et que la *Loi sur la Société canadienne des postes* interdit d'accorder aux FFRS le statut d'employé. Les syndicats des postes interjettent appel de la décision de la Cour fédérale, mais la Cour suprême rejette leur demande d'appel en mai 1988. Les syndicats déposent une requête auprès de la Cour fédérale pour qu'elle déclare le paragraphe 13.5 de la *Loi* contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans leur requête, les syndicats soutiennent que le paragraphe 13.5 de la *Loi sur la Société canadienne des postes* est discriminatoire quant au sexe (hommes-femmes) et au lieu de résidence (région rurale-région urbaine).

Le juge Reed rejette la requête, qualifiant de « futile » l'argument de discrimination fondée sur le sexe. À ce sujet, les avocats n'ont accès qu'aux données de Postes Canada, et celles-ci indiquent que les femmes représentent 53 % des FFRS, un pourcentage insuffisant pour rendre crédible l'argument selon lequel ce groupe est « à prédominance féminine ».

La Cour fédérale conclut que le paragraphe 13.5 de la *Loi* n'exerce aucune discrimination à l'endroit des FFRS quant aux motifs de discrimination énoncés à l'article 15 de la *Charte*.

L'ACRR, maintenant connue comme la section locale 1801 du CTC, ne se remettra jamais de sa défaite en Cour suprême. En décembre 1990, Bob Speller, député libéral à la Chambre des communes, présente un projet de loi d'initiative parlementaire pour modifier la *Loi sur la Société canadienne des postes* afin que le statut d'employé soit accordé aux FFRS. Le projet de loi est rejeté. En 1991, la section locale 1801 est à peine fonctionnelle. Au début de 1994, Sue Eybel annonce, dans une infolettre, la dissolution de la section locale.

NOUVEAU SYNDICAT ET LUTTE EN FAVEUR DES SERVICES EN RÉGION RURALE

La période de 1987 à 1993 est très mouvementée pour les travailleurs et travailleuses des postes : lutte contre d'énormes compressions de services, réorganisation des syndicats et grève nationale des postes.

En novembre 1986, les syndicats apprennent que, sur ordre du gouvernement conservateur, Postes Canada a élaboré un plan de fermeture et de privatisation de l'ensemble des 734 comptoirs postaux de la Société échelonné sur les dix prochaines années. En mars 1987, le Syndicat reçoit un document confidentiel révélant que le plan de Postes Canada vise aussi la

fermeture des 5 221 bureaux de postes en région rurale et leur remplacement par 3 398 comptoirs postaux franchisés. Le document explique en détail que Postes Canada planifie la suppression de 6 200 postes de jour à plein temps et qu'elle a mis de côté 186 millions \$ pour le paiement d'indemnités de départ et de frais de réinstallation.

Devant l'ampleur de l'attaque contre les emplois et les services, les syndicats unissent leurs forces avec celles d'organisations comme Dignité rurale et Solidarité rurale. Ils intentent des poursuites en justice et mènent une campagne publique d'envergure comprenant la signature de pétitions, le boycott des comptoirs postaux franchisés et des actions directes pour empêcher la fermeture de bureaux de poste. Les deux principaux partis politiques formant l'opposition déclarent que, s'ils sont portés au pouvoir aux prochaines élections, ils s'engagent à mettre un terme à la fermeture des bureaux de poste en région rurale. En 1993, les conservateurs sont facilement défaits. Avant les élections, ils détenaient 156 sièges sur une possibilité de 295; après les élections, il ne leur en restait plus que deux. Un des premiers gestes du nouveau gouvernement libéral majoritaire est de déclarer un moratoire sur la fermeture des bureaux de poste en région rurale. Postes Canada a tout de même réussi à fermer 1 621 bureaux de poste ruraux. Cependant, grâce à la mobilisation de la population contre ces fermetures, la campagne des syndicats et de leurs alliés a permis la sauvegarde de 3 600 bureaux de poste en région rurale. En date de mars 2020, le moratoire est toujours en vigueur.

Pendant qu'ils luttent contre la fermeture des bureaux de poste en région rurale, les syndicats luttent aussi entre eux. En février 1988, le CCRT rend une décision sur la composition des unités de négociation. Il statue que les deux grandes unités de négociation, soit celle du Syndicat des postiers du Canada (SPC) et celle de l'Union des facteurs du Canada (UFC), doivent se fusionner pour ne former qu'une seule unité représentant l'ensemble des employées et employés de l'exploitation postale urbaine de Postes Canada. À la suite de cette déclaration, les syndicats négocient une entente de fusion, qui s'effritera en peu de temps. Un vote de représentation a ensuite lieu auprès des membres de chaque syndicat. Plus de 90 % des membres du SPC participent au vote, ce qui se traduit par une victoire de 51,5 % en faveur du SPC (qui deviendra le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes – STTP). Les cinq années suivantes sont marquées par des luttes internes incessantes et des tentatives, de la part des militantes et militants de l'UFC, de faire annuler le résultat du vote.

En 1991, le STTP mène une grève nationale, dont les principaux enjeux sont les conséquences des nouvelles technologies, les compressions de services, la sécurité d'emploi et la réduction des heures de travail des facteurs et factrices. Le gouvernement conservateur met fin à la grève par l'adoption d'une loi de retour au travail.

1995 : NOUVEAU CHAPITRE DE LA SYNDICALISATION DES FFRS

En 1995, une fois de plus, le Syndicat est en mesure de diriger son attention sur les FFRS. Le gouvernement conservateur a subi une cuisante défaite en octobre 1993. Le nouveau gouvernement libéral adopte un moratoire interdisant la fermeture de bureaux de poste. À la fin de 1994, le STTP et Postes Canada signent une convention collective sans qu'il y ait eu de grève. Ce nouveau contrat de travail donne lieu à la reconnaissance volontaire des 10 000 livreuses et livreurs d'envois sans adresse, qui forment un groupe distinct non syndiqué livrant ce type d'envois surtout la fin de semaine. Tous ces éléments font naître un vent d'optimisme quant à la possibilité, pour les FFRS, toujours plus nombreux, d'obtenir le statut d'employé et le droit de se syndiquer.

À l'été de 1995, la direction du STTP communique avec Sue Eybel pour discuter de la possibilité de raviver le dossier de la syndicalisation des FFRS. Avec son accord, le Syndicat écrit aux 2 600 membres de l'ancienne Association des courriers des routes rurales du Canada (ACRR) pour leur expliquer pourquoi il défend l'obtention du statut d'employé au nom des FFRS et leur syndicalisation. Il sollicite leur appui. Le Syndicat reçoit plus de 200 réponses, dont la grande majorité est extrêmement positive. Malgré les défaites devant les tribunaux survenues sept ans plus tôt, bien des FFRS sont toujours résolus à déployer des efforts pour obtenir le statut d'employé et les mêmes droits que les factrices et facteurs urbains.

En novembre 1995, le gouvernement fédéral demande à George Radwanski, ancien rédacteur en chef du *Toronto Star*, premier quotidien en importance au Canada, de mener un vaste examen du mandat de la Société canadienne des postes. Le Syndicat saisit la balle au bond, voyant dans cette démarche l'occasion de ramener à l'ordre du jour le dossier des FFRS. Il remet donc un mémoire au comité chargé de l'examen du mandat de la Société canadienne des postes, décrivant en détail la lutte des FFRS pour obtenir le statut d'employé et recommandant la modification de la *Loi sur la Société canadienne des postes* afin de permettre aux FFRS de se syndiquer et de négocier collectivement. Sue Eybel dépose un mémoire très étoffé sur la situation déplorable de nombreux FFRS en raison du déni de droits dont ils font l'objet et de l'attribution de leur itinéraire par appel d'offres. Le rapport final du comité chargé de l'examen passe sous silence le dossier des FFRS. M. Radwanski recommande que Postes Canada se retire du marché de la livraison des envois sans adresse. Le gouvernement suit sa recommandation, ce qui donne lieu à la mise à pied de 10 000 travailleurs et travailleuses.

Le silence de M. Radwanski sur la situation des FFRS, et la mise à pied des livreurs et livreuses d'envois sans adresse (la plus massive de l'histoire moderne du Canada) marque, pour le Syndicat, le coup d'envoi d'une bataille très difficile pour l'obtention de droits au nom des FFRS. Le Syndicat sollicite l'assistance de trois organisatrices d'expérience pour définir sa stratégie.

Cynthia Patterson, de l'organisation Dignité rurale, a travaillé avec le Syndicat à la campagne contre la fermeture de bureaux de poste, surtout en région rurale. Bien au fait de la réalité du milieu urbain et de celle du milieu rural, elle est un guide inestimable, rappelant sans cesse les forces et les faiblesses de la syndicalisation en milieu rural. Lynn Spinks a travaillé avec le Syndicat à la mise sur pied d'un programme national d'éducation. Mary Cornish a écrit sur la théorie et la pratique de la syndicalisation, et elle a travaillé avec Lynn Spinks dans le cadre de campagnes de syndicalisation. Vingt et un ans plus tard, le Syndicat fera de nouveau appel à Mary Cornish pour qu'elle le conseille sur la rédaction d'un protocole d'entente, celui-là même qui permettra aux FFRS d'obtenir enfin l'équité salariale.

En 1995, le Syndicat demande à son avocat, Gaston Nadeau, d'examiner la possibilité de contester devant les tribunaux le paragraphe 13.5 de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. M^e Nadeau, fidèle à lui-même, ne mâche pas ses mots. Il déclare que, selon lui, malgré les faiblesses juridiques de la décision de la Cour d'appel fédérale, il serait utopique de croire que le Syndicat pourrait obtenir une décision différente s'il relançait le débat, et, qu'à son humble avis, le Syndicat devrait plutôt examiner d'autres avenues susceptibles de rendre possible la syndicalisation des FFRS.⁷

Prenant appui sur l'opinion de M^e Nadeau, le Syndicat et ses conseillers en viennent à la conclusion qu'il existe plusieurs possibilités pour les FFRS d'obtenir le droit de négocier collectivement.

- Le Syndicat pourrait négocier avec Postes Canada pour récupérer à l'interne le travail des FFRS et les inclure dans la convention collective cadre, soit dans la classe d'emplois des factrices et facteurs urbains, soit dans une classe d'emplois distincte.
- Le Syndicat pourrait négocier avec Postes Canada une reconnaissance volontaire dans une entente distincte.
- Le Parlement pourrait se laisser convaincre de modifier la loi pour en supprimer l'interdiction faite aux FFRS de relever du *Code canadien du travail*.
- Le Syndicat pourrait peut-être réussir à faire reconnaître le caractère inconstitutionnel du paragraphe 13.5 de la *Loi sur la Société canadienne des postes*.

Dans les deux derniers scénarios, les FFRS seraient en mesure de former leur propre syndicat ou d'adhérer à un syndicat, y compris (mais pas nécessairement) le STTP.

1996 : LE STTP INTENSIFIE SES DÉMARCHES

La délégation au congrès national de 1996 décide de syndiquer l'ensemble des travailleurs et travailleuses non syndiqués qui traitent ou livrent le courrier ou qui travaillent à la vente au

détail. La décision vise aussi les employées et employés des comptoirs postaux franchisés, les conducteurs et conductrices des services urbains fusionnés, qui livrent les colis et le courrier destiné aux armoires de relais, ainsi que les FFRS. Le congrès national autorise un budget annuel de 250 000 \$ à la campagne de syndicalisation des FFRS, sachant que celle-ci pourrait durer dix ans. Le budget ne comprend pas les frais qui seront engagés par les représentantes et représentants syndicaux et le personnel dans le cadre de leur travail de soutien à la campagne. Le Syndicat déclare qu'il souhaite voir ses efforts se traduire par l'adhésion des FFRS au STTP, mais qu'il est conscient de la possibilité que la nouvelle organisation demeure indépendante ou adhère à un autre syndicat, comme l'Association des maîtres de poste et adjoints (ACMPA). Le Conseil exécutif national sait bien qu'il s'agit d'un engagement à long terme qui nécessite d'importantes ressources, sans garantie de succès, mais son soutien à la campagne est unanime.

En 1997, après avoir consulté les militantes et militants au sein des FFRS, de même que Cynthia Patterson, de l'organisation Dignité rurale, ainsi que Lynn Spinks, le Conseil exécutif national décide de ne pas demander tout de suite aux FFRS de signer la carte d'adhésion au STTP. Il décide plutôt de leur fournir le soutien nécessaire pour leur permettre de créer leur propre organisation. La décision de créer une organisation distincte fait l'objet de débats au sein du STTP. Dans certaines régions, on estime que les FFRS sont prêts à se joindre au STTP directement en tant que membres. Ce n'est toutefois pas l'avis de la majorité.

NAISSANCE DE L'OCRR

En mars 1997, le STTP, Sue Eybel et d'autres représentantes et représentants de l'ancienne Association des courriers des routes rurales tiennent l'assemblée de fondation de l'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR). La réunion permet l'adoption du règlement de la nouvelle organisation, qui vise avant tout la lutte pour l'obtention de droits au nom des FFRS.

Après la réunion de mars 1997, l'OCRR écrit encore plus à ses membres, et elle s'applique à étendre ses contacts. En mars 1998, elle tient sa première assemblée générale annuelle. Pour bien des FFRS, cette assemblée est une occasion de faire connaissance avec des FFRS d'autres régions et d'assister, pour la première fois, à une réunion où un service d'interprétation simultanée est fourni. Lors de cette assemblée, il y a élection d'un comité exécutif, composé de membres de l'OCRR et de Deborah Bourque, 3^e vice-présidente nationale du STTP, et membre d'office. À cette assemblée, Cynthia Patterson, coordonnatrice de Dignité rurale, prend la parole à titre de conférencière invitée. Elle est par la suite embauchée par le STTP en tant que co-coordonnatrice de la campagne, et Katherine Steinhoff, membre du personnel de la recherche et des communications du STTP, est affectée au dossier de l'OCRR.



À propos de l'expérience qu'elle a tirée de cette première assemblée générale annuelle, Alice Boudreau, de Shediac, au Nouveau-Brunswick, écrit ce qui suit :

« Je m'en souviens bien. L'assemblée avait lieu dans un grand hôtel, près de l'aéroport de Toronto. Je ne connaissais personne, et je me sentais très nerveuse.

Au cours des deux jours qu'a duré l'assemblée, j'ai clairement compris que nous étions tous dans le même bateau. Personne n'avait participé à une assemblée de FFRS auparavant. La glace s'est vite rompue, et à partir de ce moment-là, nous ne pouvions plus nous arrêter de parler. J'ai entendu des histoires de toutes les régions du pays qui m'ont d'abord attristée, puis mise en colère. Je savais depuis longtemps que les conditions du contrat que George et moi avons conclu n'étaient pas équitables. Ces histoires m'ont fait prendre conscience qu'il s'agissait en fait de bien plus que de quelques mauvais contrats dans quelques régions. Les contrats étaient mauvais d'un bout à l'autre du pays.

Au retour de cette première assemblée générale annuelle, je comprenais mieux ce qu'était l'injustice érigée en système.

J'avais maintenant un grand nombre de collègues avec qui mener une bataille, et celle-ci, je l'avais compris, serait longue et ardue. Ces nouveaux collègues allaient devenir, pour moi, des consœurs et confrères.

À ma grande surprise, je faisais partie des cinq membres formant le comité exécutif de l'OCRR. »⁸

À son assemblée de fondation, l'OCRR déclare devoir s'attaquer à plusieurs dossiers de base :

- Accroître le nombre de membres;
- Améliorer les conditions de travail des FFRS;
- Susciter davantage le militantisme chez les membres;
- Établir des liens d'appui avec les membres du STTP et nouer des alliances avec l'ACMPA;
- Convaincre les députées et députés d'invalider le chapitre 13.5 de la *Loi sur la Société canadienne des postes*;
- Convaincre la Société canadienne des postes de récupérer à l'interne le travail des FFRS et de leur accorder le statut d'employé.

Pour atteindre ces objectifs, l'OCRR adopte une stratégie axée sur le militantisme et faisant appel à de multiples tactiques. Pour parvenir à ses fins, l'OCRR reconnaît qu'il lui faut solliciter la participation des membres à des activités compatibles avec leur culture politique, obtenir l'attention des médias et mettre à profit le pouvoir de négociation et les ressources du STTP.

Les actions devant les tribunaux sont vues comme un moyen de soutenir la stratégie globale des campagnes publiques et d'exercer des pressions sur Postes Canada et le gouvernement.

CAMPAGNE D'ADHÉSION À L'OCRR

Après l'assemblée générale annuelle, l'OCRR et le STTP organisent des séances de formation à l'intention des organisateurs et organisatrices en vue d'une campagne nationale d'adhésion à l'OCRR.

À l'automne de 1998, des équipes formées de militantes et militants du STTP et de l'OCRR mènent une campagne nationale d'adhésion à l'OCRR. La campagne syndicale bénéficie d'un reportage de l'émission *News magazine*, sur les ondes de la CBC. Diffusé le jour de la fête du Travail de 1998, le reportage de 15 minutes décrit les injustices que vivent les FFRS. Par ailleurs, les sections locales et les bureaux régionaux du STTP aident les organisateurs et organisatrices à surmonter les difficultés que pose la syndicalisation de milliers de lieux de travail ne comptant qu'un ou deux FFRS. À l'issue de cet effort herculéen, près des deux tiers des FFRS ont adhéré à

l'OCRR. Cette dernière ne dispose d'aucun droit de négociation collective prévu par la loi, mais elle a le mandat nécessaire pour représenter les FFRS auprès de leur employeur, Postes Canada, et de faire pression sur le gouvernement pour que soient annulées les dispositions restrictives de la *Loi sur la Société canadienne des postes*.

Après avoir obtenu l'adhésion d'un grand nombre de FFRS, l'OCRR constate que plus de 70 % de ces travailleuses et travailleurs sont des femmes. Autrement dit, soit la proportion de femmes FFRS s'est fortement accrue depuis 1988, soit Postes Canada avait sous-estimé leur nombre dans les documents qu'elle avait remis au tribunal chargé d'entendre la contestation judiciaire déposée aux termes de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le fait de savoir qu'une forte majorité des FFRS sont des femmes permet au STTP et à l'OCRR de comprendre leurs conditions de travail dans un contexte de discrimination sexiste et institutionnalisée et de mener la lutte au nom de l'égalité des femmes en milieu de travail.

RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR : « SPRINT OU MARATHON »

Peu après la fin de la campagne d'adhésion, Deborah Bourque, 3^e vice-présidente nationale du STTP et membre d'office du comité exécutif de l'OCRR, s'entretient avec André Ouellet, PDG de Postes Canada, pour discuter des raisons pour lesquelles la société d'État doit reconnaître le droit des FFRS à la négociation collective. Elle lui explique que, d'une manière ou d'une autre, tôt ou tard, Postes Canada finira par reconnaître ce droit aux FFRS. Elle lui décrit le programme dont discute l'OCRR, notamment les manifestations, les pétitions, les contestations devant les tribunaux, le lobby auprès des milieux politiques et la tenue d'une campagne hautement médiatisée. Elle indique qu'il est fort probable que ce dossier se retrouve au cœur même des prochaines négociations du STTP, et que celui-ci pourra alors exercer son droit de grève. Elle lui dit que le choix lui appartient. La façon simple de régler ce dossier consiste à agir rapidement. Sinon, l'OCRR et le STTP n'auront d'autre choix que d'appliquer leur programme. Il s'agira alors de la façon longue et complexe de régler le dossier. Mais d'une façon ou d'une autre, les FFRS finiront par obtenir le droit à la négociation collective. André Ouellet opine du bonnet, mais il est évident qu'il n'est pas convaincu que la cause des FFRS deviendra un enjeu politique qu'il faudra régler.

Il faudra plusieurs années d'activités énergiques, telles que décrites par Deborah Bourque, avant que la direction de Postes Canada accepte d'amorcer la discussion sur la possibilité d'accorder aux FFRS le statut d'employé.

DE 1998 À 2002 : L'ULTRA MARATHON

La planification stratégique du leadership de l'OCRR et du STTP se fonde sur l'hypothèse selon laquelle l'obtention du statut d'employé au nom des FFRS doit prendre appui à la fois sur les pressions exercées par le plus grand nombre de courants politiques et sur le pouvoir de négociation collective du STTP.

Après la réunion avec André Ouellet, le STTP et l'OCRR définissent un plan d'action articulé autour des points suivants :

- Participer aux activités et aux luttes du mouvement syndical et des mouvements populaires;
- Mener des actions publiques visant à attirer l'attention des médias et susciter la sympathie du public;
- Faire du lobbying et faire circuler des pétitions pour exercer des pressions sur les milieux politiques afin qu'ils soient en faveur de la modification législative proposée;
- Renforcer les liens de solidarité entre les FFRS et les membres de l'unité urbaine;
- Exercer une pression internationale par la contestation de l'ALÉNA.

Le leadership comprend bien la nécessité d'obtenir la participation des membres aux activités compatibles avec leur culture politique. Par ailleurs, l'organisation d'activités nécessitant la participation des membres permet à l'OCRR de développer sa base organisationnelle et d'acquérir les compétences voulues en prévision de la modification du cadre législatif qui permettra leur syndicalisation.

ADHÉSION AU MOUVEMENT

Les mouvements progressistes, en particulier le mouvement féministe, saluent l'énergie et l'engagement des militantes et militants de l'OCRR. Grâce à leur participation aux assemblées du Réseau de solidarité, vaste coalition des mouvements syndical, féministe, écologique et communautaire, le leadership et les militantes et militants de l'OCRR établissent des liens avec l'ensemble des mouvements progressistes. L'OCRR devient membre du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, et ses dirigeantes participent à la journée annuelle de lobbying des femmes sur la Colline parlementaire et à la Marche des femmes contre la pauvreté. Elles prennent la parole à des réunions de conseils du travail, à des congrès de syndicats et à des réunions d'organisations féministes.



Comme l'a déclaré Alice Boudreau par la suite : *« Nous avons appris ce qu'était un mouvement progressiste! Nous avons trouvé notre voie. Nous avons appris un nouveau vocabulaire : coalition, mouvement, revendication de l'égalité, justice, militante. Nous avons appris que nous étions des militantes. Des militantes qui revendiquent la justice. »*⁹

ACTIVITÉS PUBLIQUES

De 1998 à 2002, l'OCRR organise une série d'événements publics dans le but de sensibiliser la population à la situation des FFRS et d'exercer des pressions sur Postes Canada et le gouvernement pour les faire agir. Au début de l'année 2000, Postes Canada lance un timbre en l'honneur du monde rural. L'OCRR lance à son tour son propre timbre, qui dénonce le traitement réservé aux FFRS. Le 8 mars 2001, les membres du comité exécutif de l'OCRR, exclusivement des femmes, arborent le chapeau du style des suffragettes. Elles manifestent aux côtés de la statue représentant les cinq femmes célèbres, sur la Colline du Parlement, pour attirer l'attention sur la lutte qu'elles mènent pour obtenir, au nom des FFRS, le droit à la négociation collective. Par ailleurs, les activités de l'OCRR ne se limitent pas à la participation des membres de son comité exécutif et d'un petit noyau de militantes et militants. En effet, dans chaque région, les FFRS collaborent activement avec les coalitions communautaires et les groupes régionaux revendiquant la justice. Des représentantes et représentants des FFRS prennent la parole lors de réunions de conseils municipaux et continuent de faire signer des pétitions dans les centres commerciaux, dans les expositions régionales et lors d'activités du mouvement syndical.



PÉTITIONS ET ACTIVITÉS DE LOBBYING DANS LES MILIEUX POLITIQUES

Sur le front politique, l'OCRR lance une vaste campagne de signature de pétitions. Grâce à la présence de ses membres dans presque toutes les circonscriptions fédérales, elle fait circuler des pétitions. Cette démarche est un excellent moyen de sensibiliser la population à la situation des FFRS et de former ceux-ci à la participation aux activités syndicales et à l'acquisition de compétences en matière de mobilisation et de prise de parole en public. Durant ces quatre années, soit de 1998 à 2002, des députées et députés, tous partis confondus, déposent pas moins de 150 pétitions à la Chambre des communes. L'OCRR encourage ses membres à écrire à leur journal régional. Ces activités se déroulent parallèlement aux réunions des FFRS et de représentantes et représentants locaux du STTP pour mener des activités de lobbying auprès des députées et députés fédéraux dans leur circonscription respective et à Ottawa. Au printemps de 1999, le comité exécutif de l'OCRR mène sans relâche une campagne intensive de lobbying auprès des députées et députés, à Ottawa. Le nom de l'organisation et la cause qu'elle défend prennent peu à peu une dimension politique et publique. De plus, la campagne oblige Postes Canada à reconnaître l'influence grandissante de l'OCRR. En juin 1999, une réunion a lieu entre le comité exécutif de l'OCRR et André Ouellet, PDG de Postes Canada. Celui-ci fait alors des promesses, qu'il ne tiendra toutefois pas.

À l'automne de 1999, une autre ronde d'activités de lobbying a lieu, après le dépôt d'un projet de loi du député néodémocrate Pat Martin visant l'abrogation du paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Le projet de loi reçoit un solide appui d'un grand nombre de députées et députés de tous les partis politiques, et ce, en dépit d'une campagne de désinformation menée activement par Postes Canada. Le 5 mai 2000, jour du vote sur ce projet de loi, celui-ci est rejeté par seulement quatre voix. Après le vote, le comité exécutif de l'OCRR, le ministre responsable de Postes Canada et le PDG de Postes Canada tiennent une réunion commune. Le ministre et le PDG s'engagent à améliorer les conditions de travail, mais refusent tout engagement quant à l'octroi aux FFRS du statut d'employé. Le PDG de Postes Canada écrit par la suite à l'OCRR pour lui indiquer qu'il ne voit aucunement la nécessité de tenir d'autres réunions.

La quasi victoire du projet de loi du député Martin donne au comité exécutif de l'OCRR de bonnes raisons de croire qu'il est réellement possible de faire annuler l'interdiction d'accorder aux FFRS le statut d'employé. Alice Boudreau, présidente de l'OCRR, déclare ce qui suit au sujet du vote :

« Le résultat du vote a été jugé remarquable par tout le monde, même ceux et celles qui ne nous portent pas dans leur cœur. Le gouvernement a été à la fois surpris et secoué. Qu'un projet de loi visant une modification législative aussi importante – et ayant une incidence financière – reçoive autant d'appui de tous les partis, c'était presque du jamais vu ». ¹⁰

En 2002, le Bloc Québécois et le NPD déposent chacun un projet de loi ayant pour objectif l'abrogation du paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes*. Ces deux projets de loi ne sont pas soumis au vote, car la question sera réglée dans le cadre des négociations collectives que le STTP mène en 2003.

Dans le but d'améliorer ses communications, l'OCRR fait appel à Michael Ostroff, réalisateur primé, pour produire une vidéo donnant un aperçu du quotidien de ses membres. La vidéo, d'une durée de 20 minutes, intitulée *Droits de base : la livraison en milieu rural au Canada*, illustre les injustices que vivent les FFRS à cause du déni du droit à la négociation collective qui leur est imposé. En 2001, la vidéo remporte le prix du meilleur documentaire sur la défense publique des droits fondamentaux lors du congrès annuel de l'Association canadienne de la presse syndicale (ACPS). L'OCRR fait parvenir une copie de la vidéo à chaque députée et député fédéral, et le STTP la présente à la direction de Postes Canada et à André Ouellet.

TISSER DES LIENS DE SOLIDARITÉ

Durant cette période, des efforts sont déployés pour sensibiliser davantage les membres de l'unité urbaine à la situation des FFRS et à la nécessité d'être solidaires avec eux. Les FFRS sont invités à s'adresser aux membres du STTP lors de réunions syndicales, de séminaires d'éducation,

de conférences régionales et au congrès national de 1997. Par ailleurs, le leadership du STTP et les membres du personnel donnent un solide coup de main à l'OCRR en l'aidant à préparer des mémoires et des communiqués de presse et à organiser des activités de lobbying et des conférences de presse. Les dirigeantes et dirigeants de section locale du STTP et les militantes et militants participent aux activités publiques de l'OCRR de multiples façons : signature de pétitions, organisation d'événements publics, activités de lobbying dans les milieux politiques et campagnes publiques d'information.

Les représentantes et représentants du STTP, à tous les paliers, reviennent souvent sur la question des FFRS dans le cadre des réunions avec leurs homologues patronaux. Après une réunion où le représentant de la haute direction de Postes Canada a surnommé le comité exécutif de l'OCRR « le petit groupe de Deborah » (faisant allusion à Deborah Bourque, 3^e vice-présidente nationale du STTP), les dirigeantes et dirigeants du STTP s'entendent pour trouver le moyen de parler de la situation des FFRS à chacune de leurs réunions avec l'employeur, peu importe le thème de la réunion. Il est impératif que l'employeur saisisse bien l'engagement profond et inébranlable du Syndicat envers les FFRS.

Lors des négociations de 1997, l'une des revendications du programme national du STTP porte sur la récupération à l'interne du travail des FFRS et l'embauche des FFRS actuels en tant qu'employés. Cette revendication n'est pas prioritaire. Les négociations étant dans une impasse, le STTP déclenche la grève. Le gouvernement y met fin par l'adoption, en décembre 1997, d'une loi de retour au travail. Les dossiers en litige sont renvoyés en arbitrage. Le STTP maintient toutefois sa revendication visant les FFRS, et, au printemps de 1999, il fait une présentation sur ce thème. Plutôt que de se voir imposer la décision de l'arbitre, les parties décident de retourner à la table de négociation afin de conclure une entente. Le 18 décembre 1999, elles concluent une entente de principe, mais celle-ci ne prévoit aucun changement quant au statut des FFRS.

DOSSIER ALÉNA

En 1998, l'OCRR et le STTP décident d'utiliser les mécanismes juridiques des accords parallèles de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA) pour faire avancer le dossier du droit à la négociation collective des FFRS. À cette fin, ils sont épaulés par l'association nationale des facteurs et factrices des États-Unis (National Association of Letter Carriers – NALC), qui met sur pied une vaste coalition de syndicats du Canada, des États-Unis et du Mexique. En décembre 1998, à Washington, l'OCRR et 21 syndicats et groupes de défense de la justice sociale du Canada, des États-Unis et du Mexique déposent une plainte aux termes de l'ALÉNA. Le groupe des syndicats américains comprend la NALC, le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes des États-Unis (American Postal Workers Union – APWU), le syndicat national des manieurs et manieuses de dépêches (National Postal Mail Handlers Union – NPMHU), le syndicat

des travailleurs et travailleuses des communications des États-Unis (Communications Workers of America – CWA) et les Teamsters du Canada. Le groupes des syndicats canadiens comprend le Syndicat canadien de la fonction publique du Canada (SCFP), l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), les Travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), les Métallos et le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Mexique, lui aussi partie prenante au dossier, fait une déclaration lors de la conférence de presse à Washington. Les représentantes et représentants des syndicats des États-Unis et du Mexique insistent sur le fait que, dans leur pays, les FFRS sont des employés et qu'ils bénéficient du droit à la négociation collective.

La plainte, déposée aux termes de l'*Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail* (ANACT), reçoit une grande couverture médiatique au Canada. La plainte soutient que le paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes* contrevient aux obligations du Canada aux termes de l'ANACT et à ses engagements aux termes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle indique que, à titre de signataire de l'ANACT, le Canada s'est engagé à défendre, dans la plus grande mesure possible, les principes du droit du travail définis à l'annexe 1 de l'ANACT, soit la liberté d'association, le droit à la négociation collective, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'indemnisation qui s'y rattache, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

Lors de la conférence de presse tenue à Washington pour annoncer le dépôt de la plainte, Vincent R. Sombrotto, président de la NALC, déclare ce qui suit : « *Les organisations et syndicats américains qui ont signé la plainte le font pour exprimer leur solidarité avec les factrices et facteurs ruraux et suburbains du Canada. Mais ils le font aussi pour protéger les intérêts de leurs membres, à qui on a promis de meilleures conditions de travail grâce à l'ALÉNA. La justice pour les FFRS du Canada viendra renforcer la justice à l'endroit des travailleurs et travailleuses des trois pays signataires de cet accord.* »¹¹

Le Bureau administratif national des États-Unis, chargé d'enquêter sur la plainte déposée aux termes de l'ANACT, refuse de l'accueillir. Il soutient que la plainte ne prouve en rien que le paragraphe 13(5) va à l'encontre du droit canadien. Sa décision prend appui sur les renseignements que Postes Canada lui a fournis. Ces renseignements, qui n'ont pas été remis aux syndicats, présentent de nombreuses inexactitudes.

Le Congrès du travail du Canada (CTC) intervient alors au nom de l'OCRR et des syndicats qui ont déposé la plainte. Il est convenu que le Bureau administratif national du Canada et son homologue des États-Unis tiendront une conférence publique de deux jours à Toronto, au début de février 2001, sur le droit à la syndicalisation et à la négociation collective au Canada et aux États-Unis. Lors de la conférence, suivie par les médias du Canada, il y a de nombreuses

interventions en faveur du droit des FFRS à la négociation collective, y compris des mémoires provenant des Métallos des États-Unis, du STTP et du Secrétariat de coopération pour le développement syndical international d'UNI (Internationale des compétences et des services).

Prenant la parole dans le cadre de cette conférence, Deborah Bourque, 3^e vice-présidente nationale du STTP et chargée du dossier des FFRS, résume la frustration du Syndicat causée par la décision du Bureau administratif national du Canada et de son homologue des États-Unis et par les mesures prises par le gouvernement fédéral :

« La position du Bureau réduit l'engagement des parties aux termes de l'ANACT à tenter d'améliorer les normes du travail. La réduction est telle que, dans les faits, il n'y a plus d'engagement. Quand une partie est libre d'adopter ou de maintenir une loi, comme le paragraphe 13(5) de la Loi sur la Société canadienne des postes, qui contredit, néglige ou omet de promouvoir les objectifs de l'entente, il ne peut y avoir d'autre conclusion que celle-là. Soit le gouvernement du Canada est signataire d'une entente qui définit des normes du travail, mais contrevient à cet accord dans le cas des FFRS, soit il s'est engagé délibérément dans une entente dénuée de sens qui ne prévoit aucune mesure de protection des droits des travailleurs et travailleuses. Dans les deux cas, il aura échoué lamentablement à ses engagements envers les FFRS, et il aura induit en erreur la communauté internationale. »

Sa conclusion tient de la prophétie : *« Ce dossier vise bien plus que les 6 000 FFRS. Il porte sur le droit fondamental des travailleurs et travailleuses à utiliser leur force collective pour obtenir justice et dignité au travail. Tôt ou tard, le gouvernement du Canada devra accorder à ces travailleurs et travailleuses le droit à la négociation collective. Car ils vont le gagner. Ils seront syndiqués, et grâce à la négociation collective, ils vont améliorer leur salaire et leurs conditions de travail. Il est tout simplement désolant de constater qu'après des décennies de lutte et malgré un engagement à l'échelle internationale, ce droit fondamental ne peut toujours pas être tenu pour acquis par qui que ce soit d'entre nous, et qu'il faut encore lutter pour l'obtenir. »¹²*

SE PROJETER DANS L'AVENIR : L'OCRR ENTAME DES NÉGOCIATIONS

Dès sa formation, l'OCRR adopte la démarche selon laquelle la meilleure façon de contourner la loi interdisant la syndicalisation consiste à se comporter, à tous égards, comme un syndicat. Le fait, pour l'OCRR, de se projeter dans l'avenir pour définir sa structure et ses activités permet aux FFRS et à Postes Canada de s'habituer tranquillement à l'idée de la syndicalisation.

Respectant cette logique, l'OCRR n'attend pas d'obtenir légalement le droit à la négociation collective pour entamer le processus de négociation avec Postes Canada. Au début de l'année 2000, son comité exécutif commence à préparer son programme de revendications qu'elle va présenter aux FFRS à des fins de discussion et de ratification dans le cadre de

l'assemblée générale annuelle. Ce programme, comptant 12 revendications, est présenté à Postes Canada en mai 2000. En plus de la revendication sur la reconnaissance syndicale, le programme comporte une série de réformes immédiates, dont la mise en place d'un processus d'arbitrage pour régler les litiges en matière de points de remise, de paiements spéciaux et de mesures disciplinaires. Par ailleurs, le programme comporte des revendications visant une hausse de 10 % des contrats appliquée à l'échelle du pays, l'adoption d'un programme d'assurance de soins médicaux et la mise sur pied d'un régime enregistré d'épargne retraite (REER) auquel l'employeur cotiserait à hauteur maximale de 4 % des gains. L'OCRR exige aussi la fin de la mise aux choix des itinéraires, sauf dans le cas où un itinéraire devient vacant.

Le processus qui mène à la définition du programme de revendications et à son adoption est une étape cruciale du développement de l'OCRR. Il jette les bases de la participation des FFRS aux négociations de 2003 du STTP.

DÉBUT DES DISCUSSIONS SUR LES COÛTS

Malgré la réponse négative de Postes Canada aux revendications, les canaux de communication sont ouverts et les discussions se poursuivent. Le 18 juin 2001, des représentants de la haute direction de Postes Canada se réunissent avec Deborah Bourque et des membres du personnel du STTP pour entamer des discussions sur le coût des propositions de l'OCRR. Postes Canada n'est pas encore prête à reconnaître l'OCRR en tant que partie prenante aux négociations. Malgré tout, le processus de négociation s'enclenche. Les discussions sur les coûts se poursuivent jusqu'à la signature du projet de convention collective.

Dès la première réunion sur les coûts, le Syndicat se rend compte qu'un grand nombre des hypothèses avancées par Postes Canada sont irréalistes et ne visent qu'à gonfler les coûts liés à l'octroi du statut d'employé. Postes Canada, par exemple, propose d'envoyer des agents de mesure des itinéraires (AMI) passer trois semaines à réorganiser des centaines d'itinéraires dans des bureaux de poste ne comptant qu'un seul itinéraire rural. Le Syndicat apprend aussi que la direction de Postes Canada a adopté une nouvelle position selon laquelle même si les deux parties en viennent à une entente accordant aux FFRS le statut d'employé, la *Loi sur la Société canadienne des postes* devra quand même être modifiée par le Parlement.

En 2002, le Syndicat apprend avec étonnement qu'en août 2000, Postes Canada avait commandé une analyse des coûts de main-d'œuvre des FFRS auprès de la société Watson Wyatt. Faisant référence à cette étude, John Caines, du service des relations avec les médias de Postes Canada, déclare, dans une lettre adressée au journal *Yukon News* et publiée le 23 août 2002 :

« Postes Canada estime que la rémunération des entrepreneurs ruraux est juste et concurrentielle, une opinion partagée par des consultants, qui ont établi que la rémunération des entrepreneurs ruraux se compare favorablement avec celle d'autres domaines du transport et des services. » Le Syndicat demande à Postes Canada de lui remettre une copie de l'étude en question, mais la Société refuse d'acquiescer à sa demande.

Les discussions sur les coûts se poursuivent, et, en février 2003, Postes Canada estime que l'octroi aux FFRS du statut d'employé et des mêmes avantages et droits que les factrices et facteurs de l'unité urbaine ferait passer les coûts annuels de 149 millions \$ à 388 millions \$, soit une hausse annuelle de 239 millions \$, ou 160 %.¹³

ADHÉSION AU STTP

En 2001, le leadership de l'OCRR informe le STTP que, à son avis, le moment est mal choisi pour lancer une campagne d'adhésion au STTP. Toutefois, au début de 2002, l'OCRR indique au STTP que l'intégration et la coopération entre les FFRS et les membres du STTP est suffisamment développées pour lancer une campagne nationale d'adhésion au STTP.

À l'assemblée générale annuelle de l'OCRR, en mars 2002, et au congrès national du STTP, en avril 2002, les délégations à chacun de ces rassemblements votent en faveur de la tenue d'une campagne d'adhésion au STTP.



Du côté du STTP, la campagne est dirigée par George Floresco, nouvellement élu 3^e vice-président national et responsable du dossier de la syndicalisation. Le Syndicat adopte un budget d'un million \$ pour mener les activités d'adhésion, dont plusieurs envois massifs et des réunions en personne avec les membres. Une fois de plus, les militantes et militants de l'OCRR collaborent avec les militantes et militants du STTP pour suivre une formation, puis parcourent les régions rurales du pays en tant qu'organisatrices et organisateurs syndicaux. Dans le cadre de la campagne, 80 équipes de deux personnes, soit un membre du STTP et un membre de l'OCRR, rencontrent les FFRS en petits groupes ou individuellement. Au cours des mois d'août et septembre 2002, une forte majorité de FFRS signent une carte d'adhésion au STTP.

En octobre 2002, peu après la fin de la campagne d'adhésion, le comité exécutif de l'OCRR se réunit avec le STTP, à Ottawa, pour établir une stratégie de transition des six prochains mois. À la fin de la réunion, le comité exécutif de l'OCRR vote à l'unanimité en faveur de la dissolution de l'OCRR dans les trente jours suivants.

Alice Boudreau déclare plus tard ce qui suit : *« Nous avons constaté que l'OCRR était une structure devenue trop étroite pour les membres, et qu'elle ne leur convenait plus. Nous avons ressenti de la tristesse, mais nous avons accepté la situation. Il s'agissait pour nous de la perte d'un cadre familial, qui s'ouvrait toutefois sur la perspective extraordinaire d'un mouvement en plein essor. »*

Le 10 janvier 2003, le STTP s'adresse au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) pour être accrédité comme agent négociateur des FFRS. Fidèle à son opposition inébranlable à l'égalité des droits des FFRS, la direction de Postes Canada réagit à ce geste du Syndicat par le dépôt d'une plainte pour pratique déloyale, soutenant que le Syndicat ne peut pas exiger qu'elle mène des négociations visant les FFRS, puisque ceux-ci ne sont pas ses employés.

NÉGOCIATIONS 2002-2003

En 2002, le STTP entreprend une nouvelle ronde de négociation collective avec Postes Canada. Il indique qu'il est prêt à débrayer pour obtenir le statut d'employé au nom des FFRS et s'assurer de leur inclusion dans la convention collective.

Comme l'a déclaré Deborah Bourque, élue présidente nationale du STTP plus tôt cette année-là : *« Lorsque nous avons commencé les négociations collectives avec Postes Canada en 2002, nous savions qu'il s'agirait probablement de notre unique chance de forcer la direction à accorder le statut d'employé aux FFRS. Si nous avons laissé tomber cette revendication en 2002, cela aurait eu un effet terriblement démoralisant pour nos militantes et militants. Pour que notre revendication soit prise au sérieux, nous savions qu'il nous fallait le soutien du leadership et des membres du Syndicat. De cette manière, advenant une menace de grève, la direction prendrait cette question au sérieux. Il va sans dire que nous avons été très heureux de constater que chaque région du STTP avait soumis une revendication visant la reconnaissance volontaire des FFRS par Postes Canada et leur récupération à l'interne en tant qu'employées et employés à part entière. »¹⁴*

Du point de vue du Syndicat, les négociations de l'unité urbaine portent aussi sur des enjeux très importants. En 1989, Postes Canada a confié en sous-traitance la livraison des colis de première classe. En 2000, les parties ont convenu de récupérer à l'interne la livraison des colis dans un grand établissement et d'évaluer ce projet en fonction du coût et de la qualité du service. Le projet a eu lieu à Winnipeg et l'évaluation a révélé que ce travail pourrait être effectué à l'interne sans coût additionnel. Le STTP est déterminé à rapatrier ce travail au sein de l'unité de

négociation. De plus, d'importantes questions financières doivent être réglées. En 1997, le gouvernement fédéral a adopté une loi qui mettait fin à la grève du STTP et imposait des hausses de salaire inférieures à celles offertes par la direction à la table de négociation. À juste titre, le comité de négociation du Syndicat, dirigé par Lynn Bue, fait l'objet d'importantes pressions pour conclure une entente qui réglerait, entre autres, ces questions. Pour sa part, Postes Canada commence la ronde de négociation en demandant au Syndicat d'accepter pas moins de 40 concessions, notamment éliminer la pause-repas payée pour les courriers des services postaux, supprimer l'indemnité de départ, permettre aux factrices et facteurs d'utiliser leur véhicule personnel sans aucune restriction, refiler aux employées et employés d'importantes primes d'assurance santé, et réduire les droits d'ancienneté et de mutation.

Au départ, la direction refuse de discuter de l'inclusion des FFRS. Toutefois, en 2003, André Ouellet, président de Postes Canada, laisse entendre qu'il serait peut-être prêt à accorder le statut d'employé aux FFRS sous certaines conditions. Tout d'abord, Postes Canada exige la conclusion d'une convention collective de longue durée qui lui assurera une stabilité financière. Ensuite, les FFRS devront faire l'objet d'une convention collective distincte, et celle-ci sera conditionnelle à la conclusion d'une convention collective visant les membres de l'unité urbaine sans qu'il y ait recours à la grève. Enfin, les négociations des FFRS devront avoir lieu à un endroit distinct des négociations de l'unité urbaine et devront demeurer secrètes aussi longtemps que possible.

Le Syndicat accepte ces conditions, et les négociations commencent. Les FFRS sont représentés par George Floresco, qui a dirigé la campagne de syndicalisation, Valère Tremblay, ancien directeur national de la région du Québec, et Alice Boudreau, ancienne présidente de l'Organisation des courriers des routes rurales (OCRR) et FFRS depuis 1976. La partie patronale est dirigée par André Ouellet et deux représentants de la haute direction.

Les négociations pour l'unité urbaine et l'unité des FFRS sont longues et difficiles. Finalement, du 31 mai au 15 juin 2003, le Syndicat tient un vote de grève auprès des membres de l'unité urbaine, dont les résultats s'appliquent uniquement à l'unité urbaine. Au cours de la même période, des réunions d'information ont lieu à l'intention des courriers des routes rurales et du service suburbain pour les mettre à jour sur l'état des négociations. Lors de ces réunions, les FFRS sont avisés qu'ils seront appelés à se prononcer dans le cadre d'un vote référendaire distinct si le Syndicat parvient à négocier une convention collective en leur nom.

La très grande majorité des membres de l'unité urbaine accordent un mandat de grève à leurs dirigeantes et dirigeants syndicaux. Puis, le 8 juillet 2003, le STTP avise le ministre du Travail que ses membres déclencheront une grève le 18 juillet à 0 h 1 si le Syndicat et l'employeur ne parviennent pas à un règlement. Le 11 juillet 2003, les négociations atteignent une impasse

lorsque Postes Canada émet un communiqué de presse dans lequel elle affirme que les coûts de ses régimes d'avantages sociaux ont augmenté de plus de 270 millions \$ au cours des trois années précédentes et atteignent maintenant plus de 850 millions \$. Le STTP exige de pouvoir examiner les données utilisées par Postes Canada pour établir cette estimation, mais Postes Canada refuse. Pour le Syndicat, il ne fait aucun doute que l'employeur a de nouveau recours à sa stratégie habituelle, qui consiste à détourner l'attention des enjeux en exagérant les coûts et en préparant le terrain à une loi de retour au travail. Toutefois, trois jours plus tard, Anne Joynt, vice-présidente exécutive aux Opérations, avise le STTP que les coûts des avantages sociaux sont en fait de 87,6 millions \$ par année. Le STTP voit dans cette nouvelle déclaration un intérêt de la part de Postes Canada à négocier, et les pourparlers reprennent. Le 17 juillet, Postes Canada présente une nouvelle offre globale, et les parties conviennent de prolonger le délai de grève et l'application de la convention collective.

Le 22 juillet, Lynn Bue, négociatrice en chef du Syndicat, annonce que les parties sont parvenues à une entente-cadre et qu'elles ont convenu de prolonger le délai de 72 heures pour leur permettre de conclure un projet de convention collective. Elle précise que les parties se sont entendues sur les questions en litige, mais qu'elles doivent finaliser les textes contractuels dans les deux langues officielles. Le lendemain, Lynn Bue émet une autre déclaration pour annoncer que les FFRS seront visés par une convention collective distincte : *« Une de nos revendications les plus difficiles et les plus compliquées visait à faire entrer les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) au sein du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Les FFRS auront désormais leur propre convention collective. Ici aussi, il y a encore un peu de travail à faire. »*¹⁵

Le « travail à faire » dont fait mention Lynn Bue porte, entre autres, sur des questions importantes en litige, comme les dispositions relatives au régime de retraite. Une entente est conclue lorsque Postes Canada accepte finalement d'inclure les FFRS dans son régime de retraite à prestations déterminées, pleinement indexées.

Le 27 juillet 2003, après ce qui leur a paru une éternité, les FFRS apprennent les détails du projet de convention collective. Ses principales dispositions sont les suivantes :

Statut d'employé : Selon l'entente, le 1^{er} janvier 2004, l'ensemble des 6 000 factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) obtiennent la possibilité de devenir des employés de la Société canadienne des postes. Les FFRS qui sont actuellement titulaires d'un itinéraire se voient offrir le statut d'employé. En cas de refus de la ou du titulaire, l'offre est soumise à une personne qualifiée qui exécute régulièrement les tâches de cet itinéraire à titre de remplaçante ou de remplaçant.

Protection immédiate : Dès la ratification de l'entente, tous les contrats individuels des FFRS expirant avant 2004 sont prolongés. De plus, des protections contractuelles contre les congédiements injustes entrent en vigueur.

Durée : La convention collective est d'une durée de huit ans et prévoit des « réouvertures » permettant de reprendre les négociations tous les deux ans.

Les parties s'entendent sur une formule de financement destinée à améliorer les conditions de travail des FFRS : Selon l'entente, Postes Canada est tenue de verser 29 millions \$ au cours de la première année de la convention collective, puis 15 millions \$ au cours de chacune des années subséquentes. Ces montants sont destinés à améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des FFRS. Les nouveaux fonds totalisent 652 millions \$ sur la période de huit ans, tandis que les coûts de rémunération annuelle de Postes Canada atteindront 134 millions \$ la huitième année. Le plafond financier (29 millions \$) peut servir aux hausses salariales, aux avantages sociaux, aux régimes de soins de santé et aux cotisations de l'employeur au régime de retraite, aux commissions des accidents du travail, à l'assurance-emploi, au RPC ou au RRQ et aux régimes d'assurance-maladie provinciaux, ainsi qu'aux frais liés au personnel de relève et à d'autres améliorations qui n'auraient pas été apportées sans la négociation collective et le statut d'employé. Il ne peut toutefois pas servir aux frais administratifs ni aux coûts liés à la croissance.

Comité de transition : Un comité mixte formé de six personnes (trois du STTP et trois de la SCP) supervise les différents aspects de l'application de la convention collective, notamment la mise sur pied d'un système d'évaluation du travail et l'établissement de salaires horaires.

Réouverture de la convention collective : Les salaires et les avantages sociaux des deux premières années sont énoncés dans la convention collective. Pour les années subséquentes, les améliorations aux salaires et aux avantages sociaux seront négociées par les deux parties au moyen de la formule de financement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, les questions en litige seront tranchées par un arbitre.

Véhicules et indemnités : Les employées et employés continuent d'utiliser leur propre véhicule et reçoivent à cette fin une allocation conforme aux normes en vigueur, soit de 0,42 \$ le kilomètre, pour les 5 000 premiers kilomètres, et de 0,36 \$ pour chaque kilomètre additionnel.

Augmentations de salaire : Au cours de la première année de la convention collective, les employées et employés ont droit à une hausse salariale annuelle de 225 \$ pour chaque heure quotidienne de leur itinéraire. Par exemple, l'employée qui parcourt un itinéraire réputé prendre six heures par jour recevra une augmentation totale de 1 575 \$ (7 x 225 \$) en 2004.

Régime de retraite de Postes Canada : Selon l'entente, les FFRS sont visés par le Régime de retraite de Postes Canada dès le 1^{er} janvier 2004.

Droits fondamentaux la première année : L'ensemble des FFRS sont désormais visés par la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) et par le régime d'indemnisation des accidents du travail de leur province respective. Ils ont aussi droit à un congé de deuil, à des congés parentaux non payés, à des jours fériés payés et à deux semaines de congé annuel payé. Ils bénéficient également des protections en matière de santé et de sécurité prévues au *Code canadien du travail* et de la protection contre le harcèlement au travail en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ils sont aussi admissibles au Régime de pensions du Canada (RPC) ou au Régime de rentes du Québec (RRQ), auquel Postes Canada verse les cotisations de l'employeur.

Droits et protections : L'entente comprend une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Elle prévoit aussi des droits en matière de reconnaissance et de représentation syndicales.

Autres améliorations la deuxième année : Selon l'entente, les salaires seront améliorés en fonction des fonds disponibles, selon la formule de financement. D'autres améliorations seront également apportées, notamment les améliorations suivantes : trois semaines de congé annuel payé, couverture aux termes du fonds de garde d'enfants du STTP, régime des soins de la vue et de l'ouïe et bonification du congé de deuil.

Années suivantes – des améliorations additionnelles : Au cours des années suivantes, les améliorations seront déterminées lors des négociations, qui auront lieu tous les deux ans dans le cadre de la réouverture de la convention collective.

En tout, au cours de la première année de l'entente, la rémunération moyenne des FFRS augmente de 33 %. Avant l'entrée en vigueur de la convention collective, le salaire annuel moyen des FFRS se situait à 19 173 \$ (incluant les paiements pour les envois sans adresse, les envois à remettre en mains propres et les changements de serrure). Les FFRS devaient aussi payer les coûts liés à l'utilisation de leur véhicule et les salaires de leurs remplaçants s'ils prenaient des vacances ou s'absentaient pour cause de décès ou pour toute autre raison. Si l'on tient compte des salaires, des congés annuels et de la contribution de l'employeur au RPC ou au RRQ, la factrice ou le facteur rural ou suburbain moyen obtient des améliorations (hausse de sa rémunération et réduction de ses coûts) totalisant environ 18 % au cours de la première année de la convention collective. Les FFRS obtiennent aussi d'autres avantages importants comme l'accès au régime de retraite de Postes Canada et à l'assurance-emploi, ce qui correspond à une hausse additionnelle de 15 % de la rémunération.

Au sujet de l'entente, Lynn Bue, négociatrice en chef du Syndicat, affirme qu'il *« s'agit d'un grand pas en avant pour le STTP et pour le mouvement syndical dans son ensemble. Les FFRS, le STTP et le mouvement syndical peuvent se réjouir de cette importante percée. »*¹⁶

Judy Fudge, professeure à la faculté de droit de l'Université York, historienne du travail et militante progressiste, déclare ce qui suit : *« Je crois que l'obtention du statut d'employé et la signature d'une convention collective pour les [factrices et facteurs ruraux et suburbains] constituent une des plus importantes réalisations du mouvement syndical canadien depuis dix ans. Voilà qui donne un bon départ au mouvement syndical dans ce nouveau millénaire. »*¹⁷

RATIFICATION ET RÉACTION

Après la conclusion du projet de convention collective, le STTP tient des votes de ratification partout au pays. Lors de ces réunions, les membres reçoivent par écrit une description de toutes les dispositions de la nouvelle convention collective. Ils assistent aussi à une présentation du Conseil exécutif national en appui de l'entente et à des présentations de la part des membres du Conseil qui s'y opposent. Les membres ont également l'occasion de poser des questions et de faire des commentaires. Ils se prononcent ensuite dans le cadre d'un vote, auquel participent 75 % des membres FFRS admissibles. De ce nombre, 87 % votent en faveur de la ratification de la convention collective. Le taux de participation est remarquable compte tenu de la grande distance que bien des membres FFRS doivent parcourir pour assister à ces réunions. Il n'y a pas d'opposition importante à l'entente, et dans toutes les régions les membres la ratifient avec au moins une majorité des deux tiers.

En revanche, le projet de convention collective de l'unité urbaine est beaucoup plus controversé. L'entente répond à bon nombre des revendications du Syndicat, comme la récupération à l'interne de la livraison des colis, l'amélioration des avantages sociaux et des hausses salariales supérieures au taux d'inflation, mais elle comprend aussi une concession importante : la fin de l'accumulation de l'indemnité de cessation d'emploi. Avant 2003, les employées et employés réguliers accumulaient une semaine d'indemnité de départ par année de service, jusqu'à concurrence de 28 semaines. Ils touchaient le montant de l'indemnité au moment de leur départ à la retraite. Lors de rondes de négociation précédentes, le STTP avait résisté aux efforts de Postes Canada visant à éliminer cet avantage. En 2003, compte tenu des nombreuses améliorations proposées à la convention collective de l'unité urbaine, de la possibilité de récupérer des centaines d'emplois à l'interne et de la proposition visant à accorder le statut d'employé à plus de 6 000 FFRS, la majorité des dirigeantes et dirigeants du STTP décident d'accepter cette concession. Malgré une résistance importante et bien organisée, la nouvelle convention collective de l'unité urbaine est ratifiée avec l'appui de 65 % des membres ayant participé au vote.

Les FFRS obtiennent donc le statut d'employé, 18 ans après l'envoi d'une lettre de la part de Sue Eybel à 200 factrices et facteurs ruraux dans laquelle elle leur demandait s'ils étaient intéressés à travailler ensemble. Les efforts déterminés de centaines de militantes et militants FFRS et l'appui du STTP, du mouvement syndical, du mouvement féministe, du milieu universitaire et de politiciens progressistes sont finalement venus à bout de l'opposition de Postes Canada et ont rendu cette victoire possible. Pourtant, malgré l'obtention du statut d'employé le 1^{er} janvier 2004, il faudra lutter encore pendant 15 ans avant que le groupe des FFRS, majoritairement composé de femmes, obtienne l'équité salariale avec le groupe à prédominance masculine des facteurs et factrices de l'unité urbaine.

ÉVOLUTION DU TRAVAIL DES FFRS

En 2004, les méthodes de travail de bien des FFRS sont très différentes de ce qu'elles étaient en 1985, au moment où ils ont entrepris leurs premiers efforts de syndicalisation. Au début des années 1980, Postes Canada a laissé tomber son engagement d'assurer un service de livraison à domicile dans toutes les collectivités comptant au moins 2 000 points de remise. Plutôt que de recevoir leur courrier à domicile, les résidents des nouvelles banlieues étaient maintenant tenus d'aller le chercher dans des boîtes postales communautaires (BPCOM). De plus en plus, la livraison aux BPCOM était assurée par des FFRS. En 2004, 33 % des FFRS travaillent à partir d'un poste de factrices et facteurs et livrent du courrier à des BPCOM. En 2004, la majorité des postes de factrices et facteurs comptent des factrices et facteurs urbains qui livrent du courrier à des BPCOM ou à des points de remise résidentiels, ou les deux, ainsi que des FFRS qui assurent un service de livraison à des BPCOM ou à des boîtes aux lettres rurales en bordure de route, ou les deux. À partir de 2004, et pendant les quinze années qui suivent, l'ensemble de ces travailleuses et travailleurs ont le statut d'employé, mais le groupe FFRS à prédominance féminine bénéficie d'une rémunération, d'avantages sociaux et de règles de travail nettement inférieurs à ceux du groupe de factrices et facteurs urbains à prédominance masculine.

S'ATTAQUER AUX INÉGALITÉS DES FFRS

Grâce à l'entente qui leur accorde le statut d'employé, l'ensemble des FFRS ont immédiatement droit à des avantages sociaux. En tant qu'employées et employés, ils ont désormais droit aux indemnités des accidentés du travail, aux prestations d'assurance-emploi en cas de maladie ou d'un congé de maternité et au régime de retraite de Postes Canada, auquel ils peuvent maintenant cotiser en attendant le jour où ils pourront toucher des prestations de retraite. Toutefois, la première année de la convention collective ne fait pas grand-chose pour réduire les vastes inégalités qui existent entre les FFRS eux-mêmes.

Lorsque le STTP a entrepris de représenter les FFRS, il a constaté que chaque membre de l'unité de négociation avait son propre taux de salaire. Avant 2004, tous les FFRS négociaient leur salaire avec les agents des services de contrats de transport de Postes Canada. La valeur d'un itinéraire était fonction de nombreux éléments, y compris l'influence du marché du travail local, le nombre et la qualité des soumissions concurrentes et l'ingérence de la direction locale. Le taux de rémunération et le nombre d'heures de travail variaient énormément d'un itinéraire à l'autre. L'itinéraire le plus long comptait 16,7 heures de travail quotidiennes, et le plus petit en comptait 0,98.

Jusqu'en 2004, les FFRS ignoraient la valeur des itinéraires des autres FFRS travaillant au même bureau de poste, car les règlements de Postes Canada leur interdisaient de divulguer à qui que ce soit la valeur de leur contrat.

Lorsque le STTP a été informé des taux de salaire des FFRS, il a constaté que 50 d'entre eux touchaient un taux inférieur au salaire minimum fédéral. Ces employées et employés ont immédiatement obtenu une hausse afin que leur salaire corresponde au taux du salaire minimum.

Pour s'attaquer à la vaste disparité salariale, les dispositions de la première convention collective prévoient que la moitié de la hausse salariale de 2005 sera versée également à l'ensemble des FFRS sous la forme d'une augmentation générale des salaires, et l'autre moitié servira à relever le niveau de rémunération des travailleuses et travailleurs les moins bien payés. Cette formule est appliquée aux hausses salariales prévues pendant la durée de la convention collective afin d'établir et de hausser le taux de salaire minimum des membres de l'unité de négociation.

La décision de rehausser les salaires les moins élevés plutôt que de diviser le montant du plafond financier également entre l'ensemble des employées et employés témoigne de la culture, des traditions, des politiques et des pratiques du Syndicat depuis sa fondation, en 1965. Cette stratégie correspond aussi aux pratiques en vigueur au sein du mouvement syndical canadien. Le leadership et les militantes et militants du STTP avaient manifesté un soutien important à l'égard de la grève du front commun au Québec, dans les années 1970, durant laquelle l'ensemble du secteur public et parapublic avait débrayé à l'échelle provinciale dans le but d'obtenir un salaire minimum de 100 \$ par semaine. En 1981, les travailleuses et travailleurs du secteur municipal et de l'éducation en Colombie-Britannique ont participé à des actions à la grandeur de la province afin d'obtenir des taux de salaire de base égaux pour les classes d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Dans les années 1980, les travailleuses et travailleurs du secteur hospitalier de l'Ontario ont entrepris la lutte pour un salaire minimum de

10 \$ l'heure. Toutes ces luttes salariales solidaires visaient à augmenter la rémunération des femmes et à créer une égalité accrue au sein de la classe ouvrière. Il n'est donc pas surprenant que le STTP, quand l'occasion s'est présentée, ait tout d'abord cherché à hausser la rémunération des travailleuses et travailleurs les moins bien payés.



D'EMBLÉE, UN DIFFÉREND SUR LE PLAFOND FINANCIER

Presque immédiatement après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties sont aux prises avec un litige d'interprétation concernant le montant alloué pour assurer l'inclusion des FFRS à titre d'employés en 2004.

La convention collective prévoit que les coûts pourraient dépasser de 29 millions \$ ce qu'ils auraient été durant l'année de base (2004) si les FFRS n'avaient pas obtenu le statut d'employé. Postes Canada rejette cette démarche et allègue que la comparaison doit être faite avec 2003, dernière année durant laquelle les FFRS ont été des entrepreneurs indépendants. La méthode de calcul de l'employeur donnerait lieu à une réduction de la rémunération des FFRS de 3 millions \$ par année durant chaque année de l'entente de huit ans. Le STTP propose d'utiliser les chiffres qui se dégagent de la tendance des années précédentes pour estimer ce qu'auraient été les coûts liés au statut d'entrepreneurs des FFRS en 2004, d'appliquer cette hausse et d'appliquer ensuite

le montant de 29 millions \$ consacré à l'augmentation de la rémunération pour l'année 2004. La question est renvoyée à l'arbitrage, et l'arbitre tranche en faveur du STTP.

Au cours des sept années suivantes, il y a plusieurs petits différends sur le coût de divers avantages facturés au plafond financier, mais dans la majorité des cas, les parties parviennent à surmonter le différend et à s'entendre.

DES AMÉLIORATIONS, MAIS PAS L'ÉGALITÉ

Les améliorations apportées en 2004 aux salaires et aux avantages sont perçus comme la première étape d'un très long processus visant à réduire graduellement les inégalités entre les FFRS et les facteurs et factrices de l'unité urbaine. Au cours de huit années de la convention collective, les hausses salariales prévues dans le cadre du plafond financier permettront d'augmenter d'au moins 25 000 \$ la rémunération annuelle moyenne des FFRS à plein temps travaillant 40 heures par semaine. La majeure partie de cet argent ne figure toutefois pas sur le chèque de paie des FFRS, mais sert plutôt à payer les avantages à valeur pécuniaire et les avantages prévus par la loi auxquels les FFRS ont maintenant droit. Et près de la moitié du montant destiné aux salaires sera allouée aux travailleuses et travailleurs les moins bien payés. De plus, les coûts relatifs au régime de retraite et à l'indemnisation des accidents du travail sont inconnus, ce qui rend impossible toute prédiction quant aux améliorations à venir en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux.

Les inégalités entre les factrices et facteurs urbains et les FFRS sont très profondes et vont au-delà de la compensation financière. Les FFRS gagnent encore beaucoup moins que leurs homologues de l'unité urbaine. Ils n'ont pas droit à l'uniforme fourni par l'employeur, et ils doivent utiliser leur propre véhicule, pour



lequel ils reçoivent une indemnité. Les FFRS sont toujours tenus de trouver et de former quelqu'un pour les remplacer en cas d'absence, y compris pour les congés de maladie, les congés d'accident du travail et les congés de deuil. Contrairement aux factrices et facteurs de l'unité

urbaine, les FFRS ne sont pas payés pour les heures travaillées en sus du temps évalué de leur itinéraire. Pendant le temps des Fêtes, durant d'autres périodes de volume élevé ou lorsque les conditions météorologiques sont mauvaises, les FFRS peuvent être tenus de travailler un grand nombre d'heures additionnelles, pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés. Seules les heures prévues à leur horaire de travail ouvrent droit à pension.

Contrairement aux factrices et facteurs de l'unité urbaine, les FFRS n'obtiennent pas de valeurs de temps pour la livraison des colis. Ils touchent plutôt un taux à la pièce, qui est inadéquat. Enfin, les FFRS ne sont pas admissibles aux droits de mutation, n'ont pas un nombre d'heures garanti et n'ont pas de sécurité d'emploi. Postes Canada refusera de corriger bon nombre de ces formes de discrimination non pécuniaires au cours des huit années de la première convention collective, mais ces questions feront de nouveau surface en tant que revendications durant les rondes de négociation de 2012, 2016 et 2018.

POINTS DE VUE DES FFRS SUR LEUR TRAVAIL ET LEUR SYNDICAT

En 2007, le Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme (CRWS) de l'université York, à Toronto, mène un sondage auprès des FFRS pour connaître leur opinion sur leur travail et sur les conséquences de la syndicalisation et de l'obtention du statut d'employé. Le sondage est suivi d'entrevues téléphoniques.

En tout, 2 197 employées et employés répondent au sondage, ce qui correspond à un taux de réponse de plus de 30 %. Leurs réponses révèlent ce qui suit :

- 76,8 % des répondants n'ont pas d'autre emploi rémunéré.
- Le nombre médian d'années de service est de 12 ans.
- 41,2 % d'entre eux travaillent à partir d'une installation de factrices et facteurs urbains.
- 44,5 % indiquent qu'il faut plus de temps pour terminer leur travail que le nombre d'heures prévu à leur horaire de travail.
- 57,3 % affirment qu'il est difficile de trouver quelqu'un pour les remplacer.
- 46,5 % disent trouver leur emploi stressant.
- 74,7 % estiment que leur syndicat peut accomplir un meilleur travail qu'eux en négociant en leur nom avec l'employeur.
- Seulement 18,8 % se disent d'accord avec l'énoncé « Il aurait mieux valu ne jamais adhérer au Syndicat ».

- 78 % conviennent que l'égalisation des salaires entre FFRS est très importante.
- 90,8 % considèrent important d'obtenir la parité avec les factrices et facteurs de l'unité urbaine.¹⁸

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 2006

Le Syndicat a cerné quatre secteurs de préoccupations prioritaires pour les négociations dans le cadre de la première réouverture de la convention collective. Il s'agit des enjeux suivants : création de postes de relève, mise en place d'un système de mesure du travail, hausses salariales et amélioration des avantages sociaux. Ces priorités sont approuvées par les membres dans le cadre d'un vote de ratification avant le début des négociations.

En raison des coûts inattendus liés au régime de retraite, découlant d'un déficit de solvabilité de 1,3 milliard \$, le montant du plafond financier disponible pour les hausses annuelles est beaucoup moins élevé que les 15 millions \$ anticipés dans la convention collective négociée en 2004.

La direction du Syndicat approuve l'entente finale, et la grande majorité des membres appuient l'entente dans le cadre d'un vote de ratification.

L'entente comprend les améliorations suivantes :

- Étude sur la mesure des itinéraires : En fonction des résultats de l'étude, le Comité de transition fera des recommandations aux parties relativement à l'établissement d'un système de mesure du travail. Les parties conviennent d'allouer 4,1 millions \$ aux salaires sur une base annuelle, soit 661 \$ par employée et employé. Ce montant pourra servir à indemniser les employées et employés conformément aux recommandations du Comité;
- Augmentation salariale annuelle de 95 \$ pour chaque heure quotidienne de travail prévue à l'horaire chaque année (par exemple, l'employée qui parcourt un itinéraire réputé prendre six heures par jour recevra une augmentation totale de 570 \$);
- Hausse de l'indemnité d'utilisation d'un véhicule;
- Indemnité de chaussures annuelle de 30 \$ par heure de travail prévue à l'horaire (par exemple, l'employée qui parcourt un itinéraire réputé prendre six heures par jour recevra 180 \$ par année);
- Trois semaines de congé annuel;
- Protection du régime de soins de la vue et de l'ouïe;

- Protection du régime de soins dentaires étendue à l'ensemble des employées et employés;
- Embauche de 300 employées et employés de relève;
- Dotation des itinéraires vacants en fonction de l'ancienneté au sein de l'installation postale.

Dans sa résolution recommandant la ratification du projet de convention collective, le Conseil exécutif national déclare ce qui suit : « *Le projet de convention collective représente une étape importante du processus d'amélioration étalé sur huit ans, approuvé par une écrasante majorité de membres FFRS lors du vote de ratification de la convention collective en 2003.* »

La nouvelle convention collective est ratifiée par 84,7 % des membres ayant pris part au vote.

PREMIÈRE GRÈVE DES FFRS

La première grève des FFRS en tant qu'employées et employés se déroule en septembre 2007, dans le nord de l'Alberta, immédiatement avant le début des négociations nationales de la deuxième réouverture. La grève est déclenchée en réaction à l'augmentation de salaire de 35 % que Postes Canada propose aux FFRS de deux postes de facteurs et factrices en Alberta tout en court-circuitant le Syndicat et tous les autres FFRS de la province. Postes Canada allègue qu'en raison de la forte pénurie de main-d'œuvre découlant de l'économie en plein essor de l'Alberta, il est nécessaire d'augmenter les salaires pour attirer les gens.

Dans plusieurs installations postales, les FFRS débraient. Postes Canada réagit en annonçant qu'elle reviendra sur sa décision et qu'elle négociera avec le Syndicat. Elle finit par accepter d'allouer 1,3 million \$ du plafond financier pour augmenter le salaire de tous les FFRS de la province.

AUTRES AMÉLIORATIONS EN 2008

La deuxième réouverture se traduit aussi par une amélioration des salaires, des avantages sociaux et du droit d'ancienneté :

- Augmentation de salaire générale en 2008 et 2009 et augmentation de salaire à l'intention des employées et employés les moins bien payés;
- Hausse de l'indemnité d'utilisation d'un véhicule jusqu'au maximum permis par l'Agence du revenu du Canada;
- Mise en place d'un système de paie aux deux semaines;
- Attribution de deux jours de congé payé pour raisons personnelles;

- Hausse du nombre d'employées et employés de relève pour suppléer à toutes les absences dans les principaux centres urbains;
- Extension du droit de mutation dans une autre installation postale en fonction de l'ancienneté;
- Ajustement salarial particulier visant les employées et employés de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Yukon pour pallier la pénurie de main-d'œuvre de ces régions.

DERNIÈRE RÉOUVERTURE : DÉMARCHE DU STTP

Le Syndicat entreprend les négociations de la dernière réouverture bien résolu à obtenir de l'employeur qu'il verse aux FFRS les fonds promis en 2004, et ce, avant le 31 décembre 2011, date d'échéance de la convention collective. Par ailleurs, le Syndicat a l'intention de négocier autant que possible des règles de travail se rapprochant le plus possible des dispositions de l'unité urbaine. Par conséquent, il y aura moins de dossiers à négocier en 2012, année où le Syndicat prévoit négocier l'égalité sur tous les plans entre les FFRS et les facteurs et factrices de l'unité urbaine.

Le programme national de revendications, ratifié par une forte majorité de FFRS, compte les propositions suivantes :

- Rémunération de toutes les heures travaillées en sus des heures évaluées;
- Pleine sécurité d'emploi assortie de protections contre les effets négatifs des changements technologiques et interdiction de recourir à la sous-traitance;
- Conversion du paiement à la pièce en valeur de temps ouvrant droit à pension;
- Imposition de limites visant le nombre, la taille et le poids des envois sans adresse que les FFRS sont tenus de livrer;
- Quatre jours cumulatifs de congé de maladie payé;
- Droit à la protection du régime d'assurance invalidité de Postes Canada;
- Droit à la protection du régime d'assurance médicaments de Postes Canada;
- Quatre semaines de congé annuel après sept années de service;
- Prestations complémentaires versées aux employées ou employés en congé de maternité ou en congé parental;
- Mutation partout au pays en fonction de l'ancienneté;

- Injection des fonds additionnels dans les augmentations de salaire, dont la moitié (50 %) devant servir à hausser le taux de salaire minimal.

DERNIÈRE RÉOUVERTURE : DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR

Postes Canada entreprend les négociations bien résolue à maintenir les pratiques restrictives imposées aux FFRS, notamment la non-rémunération de toutes les heures travaillées et le maintien du taux de rémunération à la pièce pour la livraison des colis. Elle s'oppose à toute tentative du Syndicat d'obtenir une sécurité d'emploi ou des protections contre la sous-traitance du travail. Par ailleurs, elle se sert des négociations pour ouvrir la voie aux concessions qu'elle entend imposer aux travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine. Ces concessions sont l'élimination du congé de maladie payé pour le remplacer par un régime d'assurance-invalidité de courte durée géré par l'employeur. Postes Canada propose aussi la mise en œuvre d'un régime d'assurance médicaments exigeant des FFRS une participation aux primes à hauteur de 50 %, alors que la participation des autres employées et employés est fixée à hauteur de 5 %.

Malgré les objections du Syndicat, Postes Canada propose d'allouer, en 2011, 5,6 millions \$ du plafond financier pour couvrir le coût de la « prime de rendement d'équipe (PRÉ) », qui constitue un paiement de reconnaissance dont le versement est conditionnel à l'atteinte des objectifs financiers que se fixe la Société. Toutefois, rien ne garantit que ce paiement sera versé en 2011.

En matière de salaire, Postes Canada propose une augmentation de 5 % en 2010, et de 3,2 % en 2011. Elle est d'accord pour réserver environ les deux tiers de ces augmentations à la bonification du salaire des employées et employés se situant au bas de l'échelle salariale. Elle propose aussi de répartir les augmentations différemment, par région, soutenant qu'il est nécessaire d'appliquer des taux de salaire régionaux pour « refléter le coût de la vie propre à chaque région ».¹⁹ Elle propose aussi de bonifier les dispositions du régime de soins de la vue et de l'ouïe pour qu'il reflète les avantages dont bénéficient déjà les autres employées et employés.

RÉSULTATS DE L'ARBITRAGE

Incapables de conclure une entente, les parties renvoient les négociations à l'arbitrage obligatoire, comme le prévoit la convention collective. La décision finale de l'arbitrage est rendue le 26 octobre 2011, à peine deux mois avant l'arrivée à échéance de la première convention collective, d'une durée de huit ans. Dans sa décision, l'arbitre Brian Keller se range du côté de Postes Canada en ce qui concerne la prime de rendement d'équipe et le régime d'assurance-invalidité de courte durée. Il accorde quatre semaines de congé annuel après dix années de service, et ce, malgré le fait que d'autres employées et employés sont admissibles à quatre semaines de congé annuel après sept années de service. Il rejette les propositions syndicales visant la sécurité d'emploi, la rémunération de toutes les heures travaillées, la

transformation de la rémunération à la pièce en valeurs de temps ouvrant droit à pension et la protection d'une assurance-invalidité.

L'arbitre accepte toutefois les propositions syndicales suivantes : congé parental payé, régime d'assurance médicaments auquel les employées et employés cotisent 5 % du montant de la prime, indemnité de chaussures pour les employées et employés de relève, hausse du paiement de livraison des envois sans adresse et protections en matière de sécurité d'emploi en cas de changements technologiques.



HUIT ANS PLUS TARD, IL RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE

Pour les FFRS, les huit premières années en tant qu'employées et employés syndiqués représentent une expérience mitigée. D'une part, ils sont devenus admissibles à un grand nombre de protections et d'avantages qui constituent les assises des normes du travail au Canada, dont l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident causé par le travail, la rémunération des congés fériés, la participation à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec. Il y a eu augmentation des salaires et de l'indemnité d'utilisation d'un véhicule. Par ailleurs, les FFRS ont obtenu les avantages pécuniaires suivants : congé annuel payé, congé parental payé, indemnité de chaussures, régimes d'assurance médicaments et de soins de la vue et de l'ouïe. Elle est bel et bien terminée l'époque

où les FFRS craignaient de voir leur itinéraire faire l'objet d'un appel d'offres, et où le bureau de poste avec qui le contrat était conclu exerçait des pressions pour réduire le montant de l'offre et en faire une condition de maintien de l'itinéraire.

D'autre part, malgré l'injection de 652 millions \$ pour améliorer l'ensemble de la rémunération, dont 134 millions \$ en augmentation salariale, les FFRS sont encore loin d'avoir obtenu l'égalité avec les facteurs et factrices de l'unité urbaine en matière de salaire, d'avantages sociaux et de conditions de travail.

Au 31 décembre 2011, des différences majeures sont encore non réglées :

- Le salaire des factrices et facteurs est de loin supérieur à celui des FFRS;
- Les factrices et facteurs reçoivent une indemnité de repos d'une valeur de près de 1 000 \$, alors que les FFRS n'en reçoivent aucune;
- Les factrices et facteurs sont rémunérés pour toutes les heures régulières et supplémentaires travaillées, alors que les FFRS ne sont rémunérés que pour les heures évaluées, indépendamment du véritable nombre d'heures travaillées;
- Le taux de salaire des factrices et facteurs est uniforme à l'échelle nationale, alors que celui des FFRS varie d'une région à une autre;
- Les factrices et facteurs sont admissibles au régime de soins médicaux complémentaire, alors que les FFRS ne le sont pas;
- Les factrices et facteurs bénéficient de la pleine sécurité d'emploi, mais pas les FFRS;
- Les factrices et facteurs peuvent compter sur un nombre minimal d'heures de travail par semaine, alors que les FFRS risquent de voir ce nombre réduit par la direction de Postes Canada;
- Les factrices et facteurs bénéficient de valeurs de temps ouvrant droit à pension pour la livraison de colis, alors que les FFRS sont rémunérés à la pièce pour le faire sans que cette rémunération n'ouvre droit à pension;
- Les factrices et facteurs peuvent cumuler des crédits de congé de maladie payé, alors que les FFRS bénéficient d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée peu avantageux;
- Les factrices et facteurs bénéficient du régime d'assurance-invalidité de longue durée de Postes Canada, alors que les FFRS n'y sont pas admissibles;
- Les factrices et facteurs, une fois à la retraite, ont droit au régime de soins médicaux complémentaire et au régime d'assurance vie, alors que les FFRS n'y ont pas droit;

- Les factrices et facteurs ont droit à de nombreux congés payés (congé spécial, congé de mariage et plusieurs autres congés), mais pas les FFRS;
- Les factrices et facteurs bénéficient de droits fondés sur l'ancienneté qui sont supérieurs à ceux des FFRS;
- Les factrices et facteurs bénéficient d'indemnités d'uniformes et de gants, mais pas les FFRS;
- Les factrices et facteurs ont droit au congé de préretraite, mais pas les FFRS;
- Les factrices et facteurs ont droit à un nombre de crédits de congé annuel plus grand que celui des FFRS;
- Dans la majorité des lieux de travail, les FFRS doivent trouver, former et payer quelqu'un pour les remplacer en cas d'absence.

En plus des protections et des droits accrus dont bénéficient les factrices et facteurs à plein temps, leur rémunération annuelle, formée du salaire et des avantages sociaux, dépasse de plus de 25 000 \$ celle des FFRS à plein temps.

FFRS : RONDE DE NÉGOCIATIONS DE 2012

Pour la première fois, les FFRS sont en mesure d'exercer leur droit de grève pour négocier l'égalité de leurs droits et de leurs avantages. Le Syndicat adresse aux FFRS un message sans équivoque sur la nécessité d'exiger l'égalité dans le programme national de revendications :

« Les négociations de 2012 représentent une occasion historique de négocier une véritable parité entre les FFRS et les travailleuses et les travailleurs de l'unité urbaine. Depuis des décennies, les FFRS exécutent des tâches qui nécessitent des compétences, des responsabilités et des efforts équivalents à ceux exigés des membres de l'unité urbaine. Il est temps que les FFRS obtiennent un salaire égal et les mêmes avantages sociaux et conditions de travail que les autres travailleuses et travailleurs des postes. Le temps de l'équité, du respect et du progrès est venu.

Les FFRS sont encore loin d'être traités avec équité et respect. Il est temps de remédier à cette situation. Il est temps de réaliser des progrès véritables. La ronde de négociation qui débute et qui comporte un droit de grève, est l'occasion de le faire. »²⁰

INFLUENCE DE LA RONDE DE NÉGOCIATIONS DE 2010-2012 DE L'UNITÉ URBAINE SUR CELLE DE 2012 DE L'UNITÉ DES FFRS

La ronde de négociations de 2010-2012 de l'unité urbaine marque fortement la ronde de négociations de 2012 de l'unité des FFRS.

En 2010, le Syndicat entame la ronde de négociations de l'unité urbaine bien résolu à remédier aux graves problèmes de santé et de sécurité causés par d'importants changements apportés au traitement et à la livraison du courrier. À partir de 2010, Postes Canada entreprend de trier le courrier de façon mécanique et séquentielle. Le courrier ainsi trié est ensuite remis aux factrices et facteurs pour fins de livraison. Cette nouvelle méthode de travail réduit de 30 à 45 minutes le temps de tri et allonge d'autant la durée de livraison. Toutefois, les lettres n'étant pas toutes triées correctement par la machine, les factrices et facteurs doivent quand même trier une partie du courrier à la main. Et puisque la direction leur interdit de regrouper, dans leur casier de tri, le courrier trié mécaniquement et le courrier trié manuellement, ils doivent transporter deux liasses de courrier et regrouper les envois en marchant. Parallèlement à la mise en œuvre de cette nouvelle méthode de travail, la direction motorise de nombreux itinéraires, permettant ainsi aux factrices et facteurs de livrer des colis en même temps que le courrier et les envois sans adresse. De plus, afin de réduire la taille des installations postales, la direction adopte un système à « deux vagues », où deux facteurs ou factrices se partagent un même casier de tri, l'un commençant tôt le matin, l'autre, plus tard en matinée, habituellement vers 10 h. Résultat : durée de livraison allongée et nombre de points de remise accru pour certains, livraison jusqu'après la tombée du jour pour celles et ceux qui commencent tard en matinée. Par ailleurs, le Syndicat est résolu à accroître le nombre de postes à plein temps dans les grands établissements de traitement du courrier et à réduire, dans une même proportion, le nombre de postes à temps partiel et de postes temporaires.

Postes Canada entame les négociations avec la ferme intention d'apporter de nombreux changements majeurs. Elle propose d'exclure les futurs employés et employées du régime de retraite à prestations déterminées et de plutôt leur offrir un régime à cotisations déterminées, bien moins avantageux. Elle veut remplacer le programme de crédits de congé de maladie par un régime d'assurance-invalidité de courte durée, semblable à celui dont ont hérité les FFRS à la suite de la décision de l'arbitre Keller. Elle propose de remplacer le régime d'avantages sociaux à la retraite par un compte de dépenses pour soins de santé d'un montant limité. Elle propose de supprimer la demi-heure de pause-repas payée et de réduire la durée du congé annuel des futurs employées et employés. De plus, elle exige des changements qui auraient pour conséquence d'accroître le nombre de postes à temps partiel dans les comptoirs postaux. Enfin, elle exige l'adoption d'une nouvelle échelle salariale qui réduirait de façon marquée le salaire des travailleurs et travailleuses temporaires.

Le 2 juin 2011, après sept mois de négociations ardues, le Syndicat amorce une série de grèves tournantes pour faire pression sur Postes Canada tout en réduisant le plus possible les interruptions de service. Le 8 juin 2011, invoquant une baisse marquée des volumes de courrier, Postes Canada annonce que, dorénavant, la livraison du courrier en zone urbaine se ferait

trois jours par semaine. Le 14 juin 2011, elle suspend ses activités partout au pays et met en lock-out les 48 000 employées et employés de l'unité urbaine membres du STTP. Le lendemain, le gouvernement annonce l'adoption d'une loi spéciale de retour au travail pour mettre fin au lock-out. Le 25 juin 2011, la loi est adoptée, mais seuls les députés et députées du Parti conservateur votent en sa faveur.

Cette loi prévoit des dispositions parmi les plus restrictives et antisyndicales jamais inscrites dans une loi de retour au travail au Canada. Elle impose des hausses salariales de loin inférieures à celles que prévoyait l'offre finale de l'employeur. Elle exige de l'arbitre qu'il fonde sa décision sur la nécessité d'avoir des modalités d'emploi en accord avec celles des entreprises comparables du secteur postal afin de garantir la souplesse requise au maintien de la viabilité économique à court et à long terme et de la concurrence de la Société, de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs et travailleuses et de veiller à la pérennité de son régime de retraite. La loi exige aussi de l'arbitre qu'il tienne compte du ratio de solvabilité du régime de retraite afin d'éviter que la nouvelle convention collective ne soit une cause directe de son recul. Elle exige de plus que Postes Canada soit tenue de poursuivre ses activités de manière efficace, sans recourir à des hausses de tarif excessives, qu'elle améliore sa productivité et qu'elle réponde aux normes de service jugées acceptables. Enfin, la loi exige de l'arbitre qu'il choisisse la proposition intégrale d'une seule des deux parties plutôt que de rédiger une décision comportant des éléments de chacune des deux parties.

Dans les mois qui suivent, le gouvernement nomme deux arbitres. Le Syndicat conteste avec succès devant les tribunaux le choix de ces arbitres pour cause d'inexpérience ou de partis pris. Persuadé que l'arbitrage aurait de graves conséquences sur le régime de retraite, le Syndicat se résout à négocier avec Postes Canada. Dans l'entente, conclue en octobre 2012, le Syndicat réussit à soustraire les membres de la plupart des concessions exigées par l'employeur. En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs temporaires et les futurs travailleurs et travailleuses, il consent toutefois à la mise en place d'un nouvel échelon salarial de début, inférieur à celui qui était en place jusque-là. Il consent aussi au remplacement du régime de crédits de congé de maladie par un programme d'assurance-invalidité de courte durée et à prolonger d'une année la convention collective pour qu'elle arrive à échéance le 31 janvier 2016, soit un mois après l'échéance de la convention collective des FFRS.

Dans une lettre adressée aux membres, Denis Lemelin, président national du Syndicat, écrit : « *Le Conseil soumet l'offre patronale à un vote parce qu'il estime qu'il appartient aux membres de choisir entre les deux options possibles. Nous n'avons pas choisi de nous trouver devant cette alternative, mais le choix est simple : soit nous acceptons la nouvelle convention collective, soit nous laissons un arbitre nommé par le gouvernement décider de notre avenir, sachant bien qu'il imposera très certainement une convention collective comportant des changements qui auront*

des conséquences encore plus négatives sur notre régime de retraite, nos avantages sociaux et notre sécurité d'emploi.

Si nous sommes dans cette situation, c'est à cause de la loi antisyndicale du gouvernement Harper, qui nous a privés de notre droit fondamental de négocier et de faire la grève. Nous n'aurions jamais accepté de tels changements si nous avions eu le droit de grève. »

Bien qu'elle fasse l'objet d'une vive opposition, la convention collective est ratifiée par 57,1 % des membres qui participent au vote.

Le Syndicat conteste la validité de la loi de retour au travail. Le 28 avril 2016, le juge Firestone, de la Cour supérieure de l'Ontario, déclare la loi anticonstitutionnelle parce qu'elle ne respecte pas les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Il déclare ce qui suit : « *La loi abrogeait le droit de grève des membres du STTP. Cette abrogation a eu pour effet de causer une entrave substantielle à un processus véritable de négociation collective entre le STTP et Postes Canada et de perturber l'équilibre de ce même processus. Je conclus par conséquent que la Loi a porté atteinte à la liberté d'association des membres du syndicat prévue à l'alinéa 2 d) et que cette atteinte doit être justifiée au regard de l'article 1 de la Charte.*

La Cour déclare que la Loi viole la liberté d'association des requérants, un droit protégé par l'alinéa 2 d) de la Charte. La violation de ce droit n'est pas justifiée en vertu de l'article 1 de la Charte. La Cour déclare aussi que la Loi viole la liberté d'expression des requérants, un droit protégé par l'alinéa 2 b) de la Charte. La violation de ce droit n'est pas justifiée en vertu de l'article 1 de la Charte. La Cour déclare que la Loi est inconstitutionnelle et inopérante. Cette déclaration d'invalidité s'applique de manière rétroactive. »²¹

2012 : DÉCEPTION ET DÉTERMINATION

La défaite des membres de l'unité urbaine et l'adoption, par le gouvernement, d'une loi de retour au travail dans le domaine du transport aérien et du transport ferroviaire a un effet terrible sur les négociations de 2012 des FFRS. Le parti pris antisyndical du gouvernement Harper renforce la ligne dure adoptée par la direction à la table de négociation des FFRS. Toutes les propositions syndicales sont repoussées par le comité de négociation de la partie patronale, qui a déclaré publiquement ne pas avoir le mandat de négocier l'égalité avec l'unité urbaine.

Au lieu d'un taux de salaire national égal à celui des factrices et facteurs de l'unité urbaine, l'employeur propose un régime de rémunération basé sur les taux de salaire et les valeurs d'activité à l'échelle régionale plutôt qu'un taux horaire.

L'employeur propose neuf taux régionaux, le plus élevé étant de 22,10 \$ l'heure à Fort McMurray (Alberta), au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, et le plus bas étant de 16,95 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan. Étant donné que la rémunération des FFRS est encore fonction du taux négocié dans le contrat de chacun d'eux, bonifié par les hausses des huit années précédentes, certains FFRS touchent plus que le taux proposé par l'employeur. Ces FFRS recevraient un montant forfaitaire et les taux de rémunération les plus élevés seraient gelés pour la durée de la convention collective.

Selon le modèle fondé sur les valeurs d'activité, la rémunération est fonction des caractéristiques de chaque itinéraire. De plus, elle est fonction des valeurs de temps divisées par le taux de salaire négocié. Voici des exemples de valeurs d'activité : tri du courrier résidentiel, livraison aux boîtes aux lettres rurales ou aux immeubles à appartements, nombre de kilomètres à parcourir, etc.

En proposant des valeurs d'activité, mêmes celles qui reflètent un taux de salaire horaire négocié, Postes Canada réussit à contourner l'obligation de payer le nombre réel d'heures nécessaires pour effectuer le travail quotidien ou les heures supplémentaires ou les heures prolongées.

De plus, l'employeur exige que les futurs employés et employées soient exclus du régime de retraite à prestations déterminées et qu'ils participent plutôt à un régime de retraite à cotisations déterminées, bien moins avantageux.

Les négociations sont acrimonieuses et frustrantes. L'employeur refuse carrément de traiter de la notion d'équité salariale, mais admet en revanche n'avoir jamais effectué d'analyse pour savoir s'il se conforme à l'exigence d'un salaire égal pour un travail de valeur égale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Au lieu de cela, l'employeur soutient que l'évaluation des heures quotidiennes des itinéraires de FFRS est bien trop généreuse et que les FFRS sont en mesure de terminer leur itinéraire en bien moins de temps que le nombre d'heures qui leur est payées, et ce, parce que les valeurs d'activité prennent appui sur les valeurs de temps du Système de gestion des itinéraires (SGI) des FFRS.

Les négociations aboutissent dans une impasse, et le Syndicat doit décider s'il déclenchera une grève ou s'il tentera de conclure une entente où la pleine égalité sera loin d'être atteinte. Le gouvernement fédéral étant résolu à adopter une loi pour mettre fin au conflit de travail, et les membres de l'unité urbaine ayant accepté des concessions à leur convention collective, il est devenu évident que les FFRS veulent voir le Syndicat conclure une entente.

L'entente de quatre ans, conclue en novembre 2012, n'apporte pas l'égalité, mais prévoit tout de même des améliorations. En matière de salaire, les employées et employés reçoivent tous une

hausse de 2,5 % rétroactive au 1^{er} janvier 2012. Cette hausse vient s'ajouter à celle qu'a accordée l'arbitre Keller. Au lieu de compter neuf secteurs de rémunération, l'entente en prévoit trois. Le salaire de base ne tient pas compte de la variable établie pour calculer les taux de rémunération à la pièce, comme la livraison de colis, ni de l'indemnité d'utilisation d'un véhicule. Au 1^{er} janvier 2013, les salaires horaires servant de base aux valeurs d'activité s'élèvent à 18,50 \$ pour le secteur 1, à 20,35 \$ pour le secteur 2 et à 21,28 \$ pour le secteur 3. Les employées et employés dont le salaire horaire est supérieur au taux de leur secteur reçoivent un montant forfaitaire et leur taux horaire restera inchangé jusqu'au 31 décembre 2015. Les 1^{er} janvier 2014 et 2015, le taux de salaire horaire du secteur 1 sera augmenté de 2,5 %, tandis que celui des secteurs 2 et 3 sera augmenté de 2 % par année. À titre de comparaison, au 1^{er} janvier 2013, le taux horaire des facteurs et factrices de l'unité urbaine est de 24,94 \$. La majorité des FFRS touchent donc 26 % de moins que les factrices et facteurs de l'unité urbaine.

L'entente prévoit aussi une nouvelle classe d'emplois à l'intention des employées et employés de relève permanents (ERP), présents dans les installations postales comptant au moins 14 itinéraires de FFRS. Ces employées et employés, considérés comme permanents, ont droit aux mêmes avantages que les titulaires d'itinéraire, dont le régime de retraite et les régimes de soins de santé, et ils ont la garantie de travailler au moins 12 heures par semaine. L'entente prévoit de plus un programme d'assurance-invalidité de longue durée d'un maximum de 74 semaines, tandis que le programme visant les membres de l'unité urbaine s'étend jusqu'à l'âge de 65 ans.

L'entente prévoit aussi les éléments suivants : indemnité pour uniforme, hausse du nombre d'employées et employés de relève sur appel (ERSA) recevant une indemnité de maintien en poste, hausse de la rémunération à la pièce pour la livraison des envois sans adresse, amélioration des droits syndicaux, plusieurs autres améliorations mineures et intégration des FFRS au régime de soins médicaux complémentaire, celui-ci prévoyant toutefois un remboursement des frais de services paramédicaux de seulement la moitié (50 %) du montant maximal.

Exprimant la déception des membres FFRS et la volonté inchangée du Syndicat à obtenir la pleine égalité, le Comité de négociation de l'unité des FFRS écrit aux membres FFRS le message suivant : *« Après des mois de négociations frustrantes, nous en sommes au point où nous croyons qu'il convient de remettre la décision entre les mains des membres. Compte tenu de l'expérience vécue par les syndicats du secteur ferroviaire et du secteur du transport aérien, et de celle qu'a vécue l'unité urbaine du STTP, nous croyons que si nous présentons une demande de conciliation et faisons la grève, il n'y a aucune garantie de succès à ce moment-ci. Le parti pris antisyndical du gouvernement Harper n'a fait que renforcer l'attitude intransigeante de la direction de Postes Canada tout au long des négociations. Comme bien des membres, nous sommes déçus de ne pas avoir obtenu la pleine égalité avec les membres de l'unité de l'exploitation postale urbaine. Nous demeurons déterminés à obtenir la parité salariale, l'égalité relativement aux périodes de repos et*

de repas payées et aux avantages sociaux, ainsi que toutes les autres dispositions nécessaires pour que l'ensemble des travailleuses et travailleurs des postes soient traités avec respect et dignité. »²²

Les membres FFRS qui prennent part au vote de ratification votent dans une proportion de 67,6 % en faveur du projet de convention collective.

ÉQUITÉ SALARIALE AU CANADA

Avant 2016, le Syndicat aurait pu, selon la loi, déposer une plainte en matière d'équité aux termes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Toutefois, en raison des centaines de taux de salaire distincts découlant du gel de la rémunération des itinéraires dont le taux était supérieur aux taux négociés en 2012, il aurait été très difficile, voire impossible, d'obtenir gain de cause. De plus, la démarche aurait été encore plus compliquée, car le taux de rémunération de certains FFRS était de loin supérieur aux taux négociés, et dans certains cas, supérieurs au taux de salaire des facteurs et factrices de l'unité urbaine, qui formeraient le groupe de comparaison à prédominance masculine.

Toutefois, à la fin du gel de la rémunération, le 31 décembre 2015, chacun des trois secteurs négociés en 2012 dispose, à présent, de son propre taux de rémunération. À partir de 2016, grâce à la structure simplifiée de la rémunération, l'option de déposer une plainte en matière d'équité salariale aux termes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* devient envisageable.

Le Syndicat rejette toutefois cette possibilité en raison des lacunes importantes du processus fédéral de règlement des plaintes en matière d'équité salariale. De plus, l'expérience qu'il a acquise en menant une stratégie salariale de solidarité le porte à croire que la négociation collective lui offre de meilleures chances d'obtenir l'égalité salariale.

L'objectif fondamental de l'équité salariale est énoncé au paragraphe 11 (1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : *Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.*

D'autres paragraphes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* définissent les paramètres à respecter pour atteindre cet objectif. Ces paramètres renvoient aux critères suivants : compétence, effort, responsabilité et conditions de travail. Ces critères forment la base permettant d'évaluer les éléments de comparaison du travail. L'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale* définit encore davantage ces quatre critères – compétence, effort, responsabilité et conditions de travail – utilisés pour mesurer la valeur du travail.

En pratique, le processus visant les plaintes en matière d'équité salariale mis en place par la Commission canadienne des droits de la personne présente des lacunes fondamentales. En 2004, un groupe de travail sur l'équité salariale a déposé un rapport qui traite de ces lacunes. Le rapport indique que le processus est trop légaliste et technique, qu'il donne lieu à des audiences longues et coûteuses et qu'il ne constitue donc pas un outil vraiment efficace pour faire appliquer la loi.

Voici des exemples du temps qu'il a fallu pour régler des plaintes en matière d'équité salariale :

- Plainte contre Bell Canada déposée par ses téléphonistes et son personnel de soutien : 14 ans et une décision de la Cour suprême.
- Plainte contre le Conseil du Trésor du Canada déposée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) : 15 ans, 374 jours d'audience et une décision de la Cour fédérale du Canada.
- Plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest déposée par l'AFPC : 12 ans.

Pour le Syndicat, la plainte de l'AFPC contre Postes Canada est celle qui s'avère la plus importante. Le 24 août 1983, l'AFPC a déposé une plainte en matière d'équité salariale aux termes de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au nom du groupe des employées et employés de bureau de Postes Canada. En raison de querelles juridiques à n'en plus finir et de retards causés par Postes Canada, il aura fallu attendre jusqu'au 16 mars 1992 avant que la Commission canadienne des droits de la personne renvoie la plainte au Tribunal des droits de la personne. Entre le 25 novembre 1992 et août 2003, le Tribunal a tenu des audiences. En tout, ce sont 410 jours d'audiences répartis sur plus de dix ans. Le 7 octobre 2005, le Tribunal a rendu sa décision, où il prend fortement le parti de l'AFPC. Le 21 février 2008, la Cour fédérale du Canada a annulé la décision du Tribunal. Finalement, le 17 novembre 2011, la Cour suprême du Canada a tranché en faveur de l'AFPC et des travailleurs et

STRATÉGIE DU STTP : L'ÉGALITÉ PAR LA NÉGOCIATION

Dès sa création, en 1965, le STTP, qui s'appelait alors Syndicat des postiers du Canada (SPC), avait mis de l'avant des politiques et des objectifs de négociation visant à établir l'égalité salariale pour l'ensemble de ses membres, et ce, malgré les différences qui pouvaient exister quant aux compétences, aux efforts et aux responsabilités. Les statuts d'origine du Syndicat comprenaient une politique selon laquelle les dirigeantes et dirigeants devaient négocier une seule classe d'emplois qui regrouperait l'ensemble des employées et employés et dont le salaire serait le même pour tous et toutes.

En 1974, Postes Canada a mis en place des machines à coder, dont le personnel affecté à ce travail, pratiquement que des femmes, passait la journée à taper des codes postaux sur des lettres. Leur taux de salaire était de loin inférieur à celui du groupe des commis des postes, composé principalement d'hommes. Quand ses revendications sur l'égalité salariale pour le groupe des codeurs et codeuses ont été rejetées, le Syndicat a mené une grève illégale durant deux semaines, et il a obtenu l'égalité salariale pour ce groupe. En 1980, le Syndicat a négocié une disposition de non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il était alors le premier syndicat du secteur fédéral à négocier une telle disposition. En 1981, il a mené une grève nationale de six semaines pour obtenir le congé de maternité payé, qui représentait le cœur même de ses revendications, et il a obtenu gain de cause. En 1995, le STTP a été le premier syndicat du secteur fédéral à obtenir le paiement des prestations d'assurance et de retraite aux conjoints et conjointes de même sexe pour ses membres qui occupaient un poste à temps partiel, en grande majorité des femmes.

Fort de cette expérience et estimant qu'une stratégie salariale de solidarité peut donner de meilleurs résultats qu'une stratégie juridique, qui prendrait des dizaines d'années avant d'aboutir, le Syndicat choisit de tenter la négociation de la pleine égalité salariale pour les FFRS. À cette fin, il revendique leur intégration au sein de la convention collective de l'unité urbaine, aux mêmes salaires, aux mêmes avantages sociaux et aux mêmes conditions de travail.²³

2013-2015 : LA LUTTE POUR MAINTENIR LA LIVRAISON À DOMICILE

À la suite de la signature des conventions collectives en 2012, le gouvernement conservateur poursuit ses attaques contre les travailleuses et travailleurs des postes et le service postal. Le 11 décembre 2013, Postes Canada annonce l'adoption d'un plan en cinq points visant à réduire d'environ 1 milliard \$ par année ses coûts d'exploitation d'ici à 2020. En plus de la suppression de la livraison à domicile, le plan prévoit des hausses de tarifs, la privatisation d'un nombre accru de bureaux de poste, l'adoption de nouvelles méthodes de travail et une réduction des coûts liés à la rémunération des employés.

Face à ces coupes draconiennes et inutiles visant les services et les emplois, le STTP lance la campagne « Sauvons Postes Canada » en décembre 2013. Cette campagne réunit des organismes de défense des personnes âgées, des organismes de personnes à mobilité réduite, des centaines de municipalités, le mouvement syndical et des alliés du milieu politique. Les membres du STTP font signer des pétitions, organisent des manifestations et mènent de nombreuses autres actions partout au pays. En collaboration avec d'autres syndicats des postes et des alliés, le STTP obtient des principaux partis d'opposition qu'ils s'engagent, s'ils sont portés au pouvoir, à imposer un moratoire sur les coupes visant la livraison à domicile. Plus de 800 municipalités

acceptent d'adopter une résolution s'opposant à la suppression de la livraison du courrier à domicile. La campagne est couronnée de succès. L'une des premières mesures du gouvernement libéral nouvellement élu est d'imposer un moratoire interdisant la conversion du service de livraison résidentielle à des boîtes postales.

Dans une certaine mesure, la campagne visant à maintenir la livraison à domicile sert de catalyseur au STTP et le fait revenir à ses racines d'organisateur de campagnes et de mobilisateur au nom des causes qu'il défend. Cette énergie renouvelée lui est d'une aide inestimable lorsqu'il sollicite, en 2016, le soutien en faveur de sa lutte pour l'obtention de l'égalité au nom des FFRS.

2016 : NOUVEL OPTIMISME ET NOUVELLES STRUCTURES DE NÉGOCIATION

Le Syndicat entreprend la ronde de négociation de 2016 bien conscient de l'ampleur de la tâche qui l'attend. La rémunération des FFRS est de 25 % inférieure à celle des facteurs et factrices de l'unité urbaine. Les FFRS ne sont toujours pas admissibles à bon nombre des avantages financiers auxquels ont droit les membres de l'unité urbaine. De plus, ils ne reçoivent aucune rémunération pour les heures travaillées en sus des heures évaluées de leur itinéraire. Par ailleurs, bien des droits et des règles de travail sont refusés aux FFRS.

Malgré tout, il y a des raisons d'être optimiste. En octobre 2015, le gouvernement Harper est défait, et un gouvernement libéral majoritaire est élu. Une des premières lois adoptées par le nouveau gouvernement met fin au plan de Postes Canada de supprimer la livraison du courrier à domicile. La lettre de mandat remise à la nouvelle ministre responsable de Postes Canada vise, entre autres, l'amélioration des relations de travail. En décembre 2015, le gouvernement demande au PDG de Postes Canada, Deepak Chopra, de remettre sa démission.

En avril 2016, en pleines négociations, le juge Firestone rend une décision selon laquelle la loi de retour au travail adoptée en 2011 est inconstitutionnelle.

Dans une lettre envoyée aux membres durant le processus de ratification du programme de revendications, le nouveau président du STTP, Mike Palecek, écrit : *« Il faut mettre un terme à cette époque où le gouvernement pouvait nous imposer des reculs par l'adoption d'une loi injuste. Pour les membres de l'unité urbaine, nous comptons rétablir les droits et les avantages dont ils ont été privés en raison d'un processus injuste et inéquitable, et nous devons négocier d'importantes dispositions pour protéger leur avenir. Pour les membres de l'unité rurale, le temps est enfin venu d'obtenir une véritable égalité avec les travailleuses et travailleurs de l'unité urbaine qui effectuent le même travail, souvent dans les mêmes installations postales. Pour tous les membres, il est essentiel que nous parvenions à convaincre Postes Canada d'étendre et*

d'améliorer les services postaux offerts à la population, y compris le rétablissement du service de livraison du courrier à domicile et la fin des compressions et des fermetures touchant les comptoirs postaux. »

De plus, M. Palecek annonce que le Syndicat a l'intention de regrouper les comités de négociation de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine pour n'en former qu'un seul, chapeauté par deux négociateurs en chef, un pour chaque unité. De plus, l'équipe de négociation de chaque unité participe à toutes les réunions, qu'il soit question des dossiers de l'unité urbaine ou de ceux de l'unité des FFRS. Avec, à leur tête, les négociateurs en chef George Floresco (unité des FFRS) et Sylvain Lapointe (unité urbaine), les deux comités participent à toutes les discussions stratégiques et séances de planification des deux unités.

NÉGOCIER À LA TABLE ET FAIRE CAMPAGNE SUR LE TERRAIN

À la fin de 2015, à l'approche du début des négociations, le Syndicat décide de rester en mode « campagne ». Il avait adopté cette démarche pour lutter contre la perte de la livraison à domicile. Il maintient en poste plusieurs coordonnateurs et coordonnatrices de campagne à plein temps, dont le mandat consiste à organiser des actions regroupant les membres, à faire du lobby auprès des hommes et des femmes politiques, et à mener des campagnes d'éducation populaire pour solliciter des appuis en faveur des revendications du Syndicat, surtout celles visant l'égalité des FFRS. Au cours des nombreux mois de négociations menées au nom des FFRS, souvent aux côtés d'alliés syndicaux et communautaires, le Syndicat fait du lobbying auprès d'hommes et de femmes politiques, participe à des BBQ organisés par des députées et députés libéraux, participe à des expositions et à des activités publiques régionales, fait circuler des pétitions et publie des articles pour souligner la nécessité, pour les FFRS, d'obtenir l'égalité avec les facteurs et factrices de l'unité urbaine. De plus, le Syndicat tient un rassemblement de masse devant le bureau de circonscription du premier ministre Trudeau pour dénoncer l'abîme qui existe entre la réalité des FFRS et l'engagement public de son gouvernement à favoriser l'égalité des femmes.

La campagne publique se traduit par une forte couverture médiatique des négociations du Syndicat et du dossier de l'égalité des FFRS. L'ensemble des grands journaux et des réseaux de télévision font des reportages sur l'écart immense de rémunération entre le groupe des facteurs et factrices en milieu urbain, à prédominance masculine, et le groupe des FFRS, à prédominance féminine. Marion Pollack, ancienne permanente syndicale du STTP et militante très active au sein du mouvement féministe canadien, mobilise 200 femmes bien en vue pour qu'elles signent une lettre ouverte demandant au premier ministre Trudeau de respecter son engagement en matière d'équité salariale en veillant à ce que les FFRS reçoivent le même salaire et les mêmes avantages sociaux que leurs homologues de l'unité urbaine.

En juin 2016, Mike Palecek, président national du Syndicat, écrit à des centaines d'organismes de femmes pour les exhorter à exprimer directement au premier ministre Trudeau leur appui envers la cause des FFRS. Pour leur part, les porte-parole de Postes Canada soutiennent sans relâche que la rémunération des FFRS est égale sinon supérieure à celle des facteurs et factrices de l'unité urbaine.²⁴ De plus, Postes Canada tente d'attirer l'attention des médias sur le déficit de solvabilité du régime de retraite en dépit du fait que sa proposition d'un régime de retraite à cotisations déterminées pour les futurs employés et employées ne réglerait en rien la question de la solvabilité du régime.

NÉGOCIATIONS DE 2016 : REVENDICATIONS DES PARTIES

En plus de la proposition visant l'égalité des FFRS, le programme de revendications du Syndicat porte aussi sur la santé et la sécurité des facteurs et factrices, la réduction de la précarité d'emploi, l'augmentation du nombre d'emplois à plein temps et sa détermination à recouvrer les droits et les avantages perdus en raison de la loi de retour au travail de 2011, déclarée inconstitutionnelle.

Postes Canada se présente à la table de négociation avec une longue liste de concessions majeures, dont un régime de retraite à cotisations déterminées pour les futurs employés et employées. De plus, elle propose que ceux-ci soient visés par des dispositions qui réduiraient grandement leur sécurité d'emploi et leur congé annuel, et les priveraient du congé de préretraite. Quant aux effectifs du groupe 1, Postes Canada propose de réduire le ratio des postes à plein temps, de réduire la proportion d'emplois à plein temps de la vente au détail et de supprimer l'obligation de maintenir 493 points de vente au détail. En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs à la retraite, elle veut accroître la part de leurs primes au régime de soins médicaux complémentaire, qui passerait de 35 % à 50 %. Elle veut aussi supprimer la période de cinq minutes pour se laver les mains et abolir le comité mixte prévu à l'annexe « T » sur l'expansion des services et l'innovation. En matière de salaire, au lieu d'une hausse salariale la première année, elle propose un paiement forfaitaire, puis une hausse salariale de 1 % à chacune des trois années suivantes. Il importe de noter que la plupart des concessions qu'elle exige de l'unité urbaine doivent servir à payer les avantages et les droits dont les FFRS sont privés.

En ce qui concerne l'égalité des FFRS, Postes Canada n'a rien à offrir. À la place, elle propose une hausse salariale inférieure à 1 % à chaque année de la convention collective, et de nouvelles dispositions visant le temps de conduite, ce qui réduirait en fait la rémunération des FFRS.

EXAMEN DU MANDAT DE POSTES CANADA

Le 5 mai 2016, le gouvernement fédéral annonce la mise sur pied d'un groupe de travail, composé de trois personnes, qui sera chargé d'examiner le mandat de Postes Canada. Cet

examen a pour but de veiller à la prestation de services postaux de qualité à prix raisonnable. Le gouvernement donne au groupe de travail la directive de tenir compte de la perspective des parties intéressées, dont les grands utilisateurs de la poste, Postes Canada elle-même, ses agents négociateurs et tout autre intervenant pertinent, quant aux services qui devraient être fournis, y compris la perspective de chaque intervenant sur la livraison à domicile. De plus, le gouvernement donne au groupe de travail le mandat d'évaluer et de valider la situation financière de Postes Canada et ses projections financières.

La mise sur pied du groupe de travail a une grande incidence sur le Syndicat. Tout d'abord, il doit allouer des ressources considérables à la préparation et à la présentation de documents sur les nombreux enjeux : services de livraison du courrier (dont les boîtes postales communautaires), prestation de services novateurs, vente au détail, services financiers, services en milieu rural, situation financière globale de Postes Canada et nécessité de réduire l'empreinte environnementale de la société d'État.

Par ailleurs, le Syndicat, qui est en pleines négociations, reconnaît que ses décisions sur la manière d'exercer son droit de grève seront prises en fonction des recommandations du groupe de travail susceptibles d'influencer l'avenir du service postal.

Précarité d'emploi : La lutte des factrices et facteurs ruraux et suburbains du Canada

IMPASSE ET MENACES DE LOCK-OUT

Pour le Syndicat, la ronde de négociation de 2016 figure parmi les plus difficiles de son histoire.

En effet, il se retrouve à la table de négociation en compagnie de la même équipe patronale qu'en 2011, soit celle qui a orchestré le lock-out des membres de l'unité urbaine et la loi de retour au travail. Exigeant des concessions démesurées et se montrant arrogante, la partie patronale se comporte comme si le gouvernement Harper était encore au pouvoir. Les négociateurs patronaux chargés du dossier des FFRS s'assoient à la table sans autre chose à offrir que des changements mineurs au modèle de rémunération, qui comportent des gains et des pertes, une réduction du montant des soins de physiothérapie et une attaque contre le régime de retraite.

Postes Canada continue d'invoquer les mêmes arguments pour justifier l'inégalité des FFRS, c'est-à-dire que ceux-ci lui procurent un « avantage concurrentiel ». Le Syndicat ne compte plus le nombre de fois où l'employeur a rejeté ses propositions par la remarque suivante : « Ça ne fait pas partie de nos objectifs ».

Malgré le fait que ces négociations sont une grande source de frustration, le Syndicat ne brandit pas une seule fois la menace de déclencher une grève ou de recourir à d'autres moyens de

pression pour causer un arrêt de travail. Il tient toutefois un vote de grève, mesure obligatoire aux termes de la loi canadienne, s'il veut déclencher une grève ou recourir à d'autres moyens de pression, comme l'interdiction de travailler des heures supplémentaires. Au sein de l'unité des FFRS, les membres qui participent au vote de grève, soit près des deux tiers d'entre eux, votent à 91,3 % en faveur du déclenchement d'une grève, si cette mesure s'avère nécessaire. Pour la première fois de leur histoire, les FFRS se prononcent en faveur de la grève.

Le 5 juillet 2016, 72 heures à l'avance, Postes Canada remet au Syndicat un avis de lock-out qui doit commencer le 8 juillet 2016. Réaction du Syndicat : il propose à l'employeur une période de réflexion de 30 jours durant laquelle ni l'une ni l'autre des parties n'aura recours à des moyens de pression. Postes Canada déclare qu'elle rejette cette proposition à moins que le Syndicat accepte un arbitrage obligatoire si aucune entente n'est conclue. Le Syndicat rejette l'idée de l'arbitrage. Le 7 juillet 2016, Postes Canada retire son avis de lock-out. Presque tout de suite après, elle lui remet, 72 heures à l'avance, un autre avis de lock-out devant commencer le 11 juillet 2016, avis qu'elle retire une fois de plus.

MÉDIATION ET ENTENTE

Au lieu de laisser Postes Canada déclencher un lock-out, le gouvernement fédéral nomme William Kaplan à titre de médiateur spécial. Dès la première réunion avec M. Kaplan, il est clair que les hautes instances gouvernementales lui ont confié le mandat d'amener les parties à conclure une entente sans qu'il y ait de grève. Le Syndicat lui indique clairement qu'il ne recourra pas à la grève à la condition expresse que l'entente prévoie une hausse des salaires et qu'elle n'exige aucune concession, notamment en ce qui concerne le régime de retraite et l'égalité des FFRS.

Devant l'insistance du médiateur Kaplan, Postes Canada retire, à contrecœur, toutes ses propositions exigeant des concessions, et elle bonifie son offre salariale. À propos des FFRS, le médiateur indique clairement que le gouvernement n'accepte pas d'accorder une hausse de rémunération de 30 % pour deux raisons. Tout d'abord, permettre une hausse salariale négociée aussi élevée est politiquement impossible en raison du précédent qu'elle établirait pour les autres syndicats et employeurs. Ensuite, la direction de Postes Canada est catégorique : pour elle, le travail des FFRS n'est pas de valeur égale à celui des factrices et facteurs urbains parce que les valeurs de temps du système de gestion des itinéraires (SGI) des FFRS sont beaucoup trop généreuses. Sachant que le Syndicat ne consentirait jamais à devoir recourir au dépôt d'une plainte, dont le règlement prendrait sûrement des années, voire des décennies, le gouvernement propose que celui-ci élabore un processus d'équité salariale susceptible de satisfaire aux exigences de l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*, à la condition toutefois qu'il soit achevé avant l'arrivée à échéance de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Le Syndicat n'est pas prêt à consentir à un processus qui durerait quatre ans, ni même trois ans, mais il est persuadé qu'un examen du travail des FFRS confirmera qu'il est, selon la loi, de valeur égale au travail des factrices et facteurs de l'unité urbaine. Le Syndicat s'adresse à Mary Cornish, avocate de Toronto spécialiste de l'équité salariale. Celle-ci avait aidé le Syndicat à monter sa première campagne de syndicalisation des FFRS, vingt ans auparavant. En quelques jours de négociation, les détails du protocole d'entente sont complétés. Celui-ci prévoit le retrait du dossier de l'équité salariale des FFRS de la table de négociation pour qu'il fasse plutôt l'objet d'un examen de 19 mois mené conjointement par les parties aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Afin qu'une décision soit rendue dans un délai raisonnable, le protocole d'entente prévoit un échéancier précis des travaux des consultants et de la conclusion d'une entente entre les parties.

- Un mois pour former le Comité de l'équité salariale, comptant trois représentantes et représentants de chaque partie, nommer les consultants et choisir un arbitre;
- Douze mois pour cerner les groupes de comparaison à prédominance masculine, concevoir un outil d'évaluation non genré effectuer un exercice d'évaluation des emplois, convenir d'une méthode d'analyse de l'écart salarial et réaliser cette analyse;
- Trois mois alloués aux parties pour conclure une entente sur les rajustements de la rémunération, si un écart salarial est avéré;
- Trois mois alloués à l'arbitre pour entendre les parties et rendre une décision, si les parties n'arrivent pas à s'entendre.

Le protocole d'entente prévoit l'intervention d'un arbitre pour régler tout litige pouvant survenir entre les parties durant le processus. L'arbitre doit prévoir au moins une journée par mois pour régler les litiges entre les parties, et au moins dix jours à la fin du processus pour entendre les arguments finaux des parties et rendre une décision. Pour garantir le respect de l'échéancier, il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut soumettre les décisions de l'arbitre à un examen judiciaire. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la décision finale de l'arbitre, celui-ci pourra tenter la médiation. Si cette mesure échoue, l'arbitre rendra une décision. Seule la décision finale pourra être portée en appel. Toute décision sera entièrement rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

ENTENTE À COURT TERME

Une fois le protocole d'entente défini, les parties, assistées du médiateur, concluent en peu de temps un projet de convention collective pour l'unité des FFRS, et un autre pour l'unité urbaine. Ces ententes, d'une durée de deux ans chacune, sont grandement perçues par les deux parties comme une pause pour permettre le règlement du dossier de la rémunération des FFRS. Le Syndicat déclare préférer une entente de courte durée pour pouvoir reprendre les négociations sur l'égalité des FFRS en ayant, cette fois-ci, le droit de grève, au cas où, à l'issue du processus d'arbitrage, il serait insatisfait du règlement. En plus des modestes hausses salariales qu'elle prévoit, la convention collective des FFRS comprend une amélioration du droit de mutation, de nouvelles valeurs d'activité calculées en fonction des valeurs de temps modifiées, des améliorations mineures au régime d'assurance-invalidité de courte durée, une amélioration du calcul de l'ancienneté, des effectifs de relève en nombre accru dans les petites installations, une protection des services paramédicaux égale à celle de l'unité urbaine, des améliorations aux régimes de soins dentaires et de l'ouïe, et aucune concession. La convention collective de l'unité urbaine prévoit de modestes hausses salariales, une amélioration des régimes de soins dentaires et de l'ouïe, de meilleures protections en matière de surveillance électronique, la transformation en valeurs de temps des montants versés pour la livraison des envois sans adresse, des améliorations mineures au régime d'assurance-invalidité de courte durée, mais surtout, elle ne comporte aucune concession.

UN PROCESSUS DE RATIFICATION ARDU

La ratification du projet de convention collective de l'unité des FFRS et de l'unité urbaine se heurte à une forte opposition des membres. De nombreux FFRS estiment que le processus d'examen de l'équité salariale, soumis à un arbitrage, ne donnera pas de résultats satisfaisants. Bien des membres de l'unité urbaine sont déçus de constater que l'entente n'a pas réussi à recouvrer les concessions imposées par l'employeur, en 2012, sous la menace de la loi de retour au travail, déclarée inconstitutionnelle.

Pour étayer sa décision unanime de recommander un vote en faveur de l'entente, le Comité de négociation déclare ce qui suit : « *Le Comité de négociation a examiné attentivement l'entente de principe, et avant de recommander à l'unanimité au Conseil exécutif national de l'accepter, il a eu des discussions très difficiles. Nous avons appuyé notre décision sur les facteurs majeurs suivants : la protection du régime de retraite à prestations déterminées, l'obtention d'un processus d'examen de l'équité salariale et le fait qu'il s'agit d'une entente de deux ans. Une entente de deux ans nous place dans une excellente position pour la prochaine ronde de*

négociation. L'examen public de Postes Canada sera terminé et nous serons en mesure de négocier en fonction des recommandations issues de l'examen. Le projet de convention collective qui vous est ici soumis est un pas en avant vers l'atteinte des objectifs qui correspondent réellement à ce que méritent les FFRS. »²⁵

Les deux projets de convention collective sont ratifiés. L'entente visant les membres FFRS obtient un taux d'appui de 55 %, et celle de l'unité urbaine, de 63 %, et ce, de la part des membres de chacune des unités respectives ayant pris part au vote.

Après le vote de ratification, les porte-parole de Postes Canada affirment, une fois de plus, que la société d'État croit à l'équité salariale. En réalité, celle-ci a tout fait pour empêcher les FFRS de toucher un cent de plus.

LE PROCESSUS D'EXAMEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : UNE ÉTAPE CRUCIALE

Après le vote de ratification, le Syndicat entreprend sans tarder le processus d'examen de l'équité salariale. Il recrute, à titre de consultant, Paul Durber, ancien directeur de l'équité salariale de la Commission canadienne des droits de la personne. M. Durber a été témoin expert dans un grand nombre des causes majeures soumises au Tribunal canadien des droits de la personne. Il est grandement reconnu comme l'un des consultant en matière d'équité salariale les plus compétents du Canada. Le Comité de l'équité salariale du Syndicat est formé des consœurs Nancy Beauchamp, Barb McMillan et Cathy Kennedy. Elles ont toutes siégé au Comité de négociation de 2016, et ont participé aux négociations visant le protocole d'entente. Par ailleurs, le Syndicat peut compter sur le soutien juridique de Jan Boroway, coprésidente de la Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario, spécialiste de renom ayant défendu bon nombre des grandes causes portant sur l'équité salariale. Il recrute aussi Paul Cavalluzzo, un des plus grands avocats du Canada et récipiendaire, en 2018, du prix Bora Laskin. Pour sa part, Postes Canada recrute Sandra Haydon, de Toronto, à titre de consultante. Étant donné que le Syndicat et Postes Canada n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce choix est fait par la ministre du Travail. Celle-ci choisit Maureen Flynn, arbitre d'expérience de Montréal, qui est nommée le 27 janvier 2017.

Il revient alors aux parties d'établir si le travail des FFRS est d'égale valeur à celui du groupe de comparaison à prédominance masculine. Si tel est le cas, il s'agira ensuite d'établir l'existence, ou non, d'un écart salarial.

CHOIX DES GROUPES DE COMPARAISON

Une des premières tâches du Comité de l'équité salariale consiste à choisir les groupes de comparaison à prédominance masculine auxquels les FFRS et les FFRS de relève seront comparés. Le Syndicat propose le groupe des factrices et facteurs et celui des factrices et facteurs de relève comme groupes de comparaison, car le travail de ces deux groupes est celui qui se rapproche le plus du travail des FFRS. Pour sa part, l'employeur propose un nombre accru de groupes, et les parties finissent par s'entendre sur les six groupes de comparaison à prédominance masculine suivants :

- Factrices et facteurs
- Factrices et facteurs de relève
- Factrices et facteurs adjoints
- Courriers des services postaux
- Courriers des services postaux – véhicules lourds
- Expéditrices et expéditeurs de dépêches

L'évaluation des emplois doit comprendre tous ces groupes. L'arbitre statue toutefois que le travail des FFRS et celui des FFRS de relève est presque identique à celui des factrices et facteurs et des factrices et facteurs de relève. Résultat : les autres groupes ne sont pas retenus comme groupes de comparaison.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les consultants ont ensuite pour tâche de définir l'outil d'évaluation non genré qui servira à établir la valeur du travail de chaque groupe. La démarche exige de cerner les sous-facteurs à utiliser et de leur accorder une pondération.

Les consultants s'entendent sur dix sous-facteurs, mais pas sur leur pondération.

Tableau 1 : Pondération accordée par chaque consultant

Sous-facteurs	Pondération	
	Haydon (SPC)	Durber (STTP)
Connaissances	10	12
Habiletés mécaniques et physiques	10	10
Communications / Relations interpersonnelles	10	8
Complexité et résolution de problèmes	10	10
Efforts physiques	15	12
Efforts sensoriels	15	12
Efforts émotionnels	5	8
Responsabilité de ressources	10	12
Responsabilité d'autres personnes	5	6
Conditions de travail et environnement	10	10
Total	100	100

Le processus d'évaluation des emplois exige du Comité de l'équité salariale et des consultants qu'ils examinent chaque groupe en appliquant à leur analyse les critères des sous-facteurs. Afin de mieux connaître le travail, ils visitent des lieux de travail, interrogent des travailleuses et travailleurs, lisent des documents (dont les descriptions de postes, des manuels, etc.) et organisent 45 groupes de discussion.

Les consultants ne s'entendent pas sur les cotes d'évaluation des emplois. Sandra Haydon, consultante de la partie patronale, décide, de façon unilatérale, de scinder en deux plusieurs des groupes. Elle scinde en deux celui des factrices et facteurs, créant un groupe livrant le courrier à domicile, et un autre livrant le courrier aux boîtes postales communautaires. Elle scinde en deux le groupe des FFRS, créant un groupe nécessitant des remplaçants, et l'autre pas. Elle scinde aussi en deux le groupe des courriers des services postaux.

Ces divergences d'opinion entre les consultants sont illustrées au tableau 2.

Tableau 2 : Cotes d'évaluation des emplois accordées par les consultants

Groupes	Cote d'évaluation	
	Haydon (SCP)	Durber (STTP)
FFRS	833	980
FFRS (devant trouver remplaçant)	858	s.o.
FFRS de relève	833	980
Factrices et facteurs	833	937
Factrices et facteurs (livraison à domicile)	942	s.o.
Factrices et facteurs de relève	833	937
Factrices et facteurs adjoints	425	590
Courriers des services postaux	750	799
Courriers des services postaux (véhicules lourds)	679	799
Courriers des services postaux (remorques)	579	s.o.
Expéditrices et expéditeurs de dépêches	492	754

Les parties n'étant pas parvenues à s'entendre, l'arbitre reçoit le mandat d'établir quel système d'évaluation est le plus indiqué, et si le travail des FFRS est de valeur égale à celui des groupes de comparaison à prédominance masculine.

Des audiences d'arbitrage ont lieu en mars et en avril 2018. Les témoins du Syndicat passent en revue la structure de rémunération, les méthodes de travail et les règles de travail des FFRS, ainsi que le contexte des négociations ayant donné lieu à la mise en place des trois taux de rémunération régionaux. Le Syndicat établit que les valeurs de temps des FFRS, jumelées aux taux de salaire négociés, forment les valeurs d'activité.

Par ailleurs, le Syndicat prouve qu'un grand nombre de ces valeurs de temps ont été modifiées à la suite d'une entente entre les parties. Il démontre qu'une grande partie des avantages des

FFRS, qui découlent de l'application du temps évalué, nécessitent l'application de valeurs de temps précises. Paul Durber, consultant du Syndicat, témoigne longuement sur cette méthodologie.

Les témoins de la partie patronale font essentiellement valoir que peu de changements se sont produits depuis l'époque où les FFRS étaient des entrepreneurs, soit avant 2004. Ils soutiennent que les valeurs d'activité ressemblent aux taux à la pièce et que, dans une certaine mesure, les FFRS sont libres d'établir leur horaire de travail et peuvent s'adonner à d'autres activités sans lien avec leur travail, et ce, tant que le courrier est livré durant la période fixée par la direction. À propos des valeurs de temps du SGI, un témoin de la partie patronale va jusqu'à soutenir qu'il n'y a aucun lien entre les valeurs de temps et les valeurs d'activité, et que, dans le cadre des précédentes négociations, la direction avait constamment fait référence aux taux horaires simplement pour satisfaire le Syndicat. Plusieurs témoins de la partie patronale soutiennent que les valeurs de temps qu'ils ont établies et auxquelles ils ont consenti ne sont pas précises. Ils affirment de plus que les modifications apportées aux valeurs de temps, avec l'accord des deux parties, ne les ont pas rendues plus précises. Un des témoins va même jusqu'à dire que le Société peut modifier les valeurs de temps à sa guise.

LA DÉCISION ARBITRALE ET LA QUESTION DU TRAVAIL D'ÉGALE VALEUR

Dans sa décision du 31 mai 2018, l'arbitre Flynn tranche en faveur du Syndicat. Elle déclare que le travail des FFRS est d'égale valeur à celui des factrices et facteurs.

M^{me} Flynn se montre très critique à l'égard de la décision de la consultante de Postes Canada de fractionner l'emploi de factrice et facteur. Elle ajoute ce qui suit : *En l'espèce, le fractionnement d'emplois effectué par M^{me} Haydon ne semble ni opportun ni cadrer avec le contexte de travail. Il s'agit plutôt d'une initiative précaire et dangereuse qui ne semble pas nécessaire dans le cas présent. [...] Au contraire, les choix de M^{me} Haydon semblent arbitraires et incompatibles avec les structures de travail des emplois. [...] De plus, alors que les parties avaient convenu de séparer l'emploi de facteur adjoint en raison de sa valeur inférieure reconnue et attendue, M^{me} Haydon a agi en fonction de ses propres hypothèses, qui n'ont fait l'objet que d'une explication très sommaire dans son rapport.*²⁶

Quant à l'évaluation du contenu de travail des emplois, l'arbitre constate que la consultante de Postes Canada a sous-évalué le travail des FFRS. Elle affirme ce qui suit : *Après un examen minutieux, la soussignée conclut que les cotes de M. Durber pour les emplois de facteur, de FFRS, de facteur de relève et d'ERP sont davantage conformes à la preuve qui a été présentée au tribunal. Les cotes de M^{me} Haydon sous-estiment les efforts psychologiques et sensoriels des FFRS (liés respectivement à l'isolement et à la conduite sur de longues distances), les aptitudes mécaniques nécessaires à l'utilisation de l'outil de préhension et les aptitudes en communications que doivent posséder les FFRS pour former correctement leurs remplaçantes et remplaçants.*²⁷

L'arbitre conclut que la démarche du Syndicat est celle qui permet d'arriver à une « précision raisonnable » et que la comparaison entre les FFRS et les factrices et facteurs doit servir à évaluer

un possible écart salarial entre les groupes de comparaison féminin et masculin. Elle déclare ce qui suit : *Ainsi, pour toutes les raisons susmentionnées, la soussignée conclut que les résultats de M. Durber sont les plus exacts et devraient être utilisés pour évaluer l'écart salarial potentiel entre les groupes de comparaison féminin et masculin.*

ÉCART SALARIAL CONTRE COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Ayant déterminé que le travail est d'égale valeur, l'arbitre doit ensuite vérifier l'existence d'un écart salarial et, le cas échéant, définir l'ampleur de cet écart.

Sur la question de la rémunération, un énorme écart sépare la position de chacune des parties. La direction est d'avis que le système de mesure du travail des FFRS est tellement inexact qu'il ne peut pas servir à effectuer une comparaison de l'écart salarial. La Société fait valoir que les factrices et facteurs sont payés en fonction d'un salaire horaire et que le temps évalué est déterminé avec précision à l'aide d'un système de mesure du travail fondé sur des normes techniques. Postes Canada soutient que : *le moyen le plus précis d'effectuer une comparaison de l'écart salarial serait de mesurer individuellement le temps travaillé par tous les employés afin d'établir la « valeur » de la rémunération par rapport au temps réel travaillé pour « toucher » cette rémunération.*²⁸

Étant donné qu'il est impossible d'effectuer une comparaison de tous les employés et employées, la direction propose que la comparaison entre les factrices et facteurs et les FFRS porte sur le coût de livraison par point de remise desservi, et ce, en fonction d'itinéraires établis de façon semblable. Prenant appui sur cette formule, Postes Canada en vient à la conclusion que la rémunération des FFRS est en fait plus élevée que celle des factrices et facteurs et que, par conséquent, les FFRS ne doivent rien recevoir.

Le Syndicat rejette totalement cette méthode de calcul. Il fait valoir que, à l'exception du taux à la pièce appliqué à des éléments variables, comme la livraison des colis, les FFRS sont payés en fonction de leurs heures de travail évaluées, soit à peu près de la même façon que le sont les factrices et facteurs. De plus, les heures évaluées des itinéraires de FFRS servent à déterminer l'admissibilité aux régimes de retraite, de soins de santé et d'assurance-emploi, à l'indemnité de chaussures, au paiement des congés fériés et aux paiements versés au fonds d'éducation du Syndicat. Le Syndicat soutient que la méthode préconisée par l'employeur est une formule de « coûts de main-d'œuvre » et non de rémunération. Son application pénaliserait les FFRS en raison du temps de déplacement plus long pour se rendre à leurs points de remise, et parce que les valeurs de temps des factrices et facteurs sont établies en fonction de la livraison à de grands immeubles à appartements, qui ne se trouvent pas dans les secteurs de livraison des FFRS.

Les lacunes de la méthode employée par Postes Canada sont flagrantes, surtout lorsqu'elle est appliquée à la rémunération des trois taux régionaux de rémunération des FFRS. Au 1^{er} janvier 2016, la majorité des FFRS étaient rémunérés selon le taux du secteur 1, qui était de 19,73 \$ par heure évaluée. Les employés du secteur 2 étaient payés 21,50 \$ l'heure, et ceux du secteur 3, 22,49 \$ l'heure. Le taux horaire des factrices et facteurs de l'unité urbaine correspondait alors à 25,95 \$. À l'aide de sa propre méthode, la consultante de Postes Canada conclut que le coût par point de remise desservi s'appliquant aux FFRS est de 59,27 \$ (sans compter le coût d'utilisation du véhicule) pour le secteur 1, de 59,13 \$ pour le secteur 2 et de 57,41 \$ pour le secteur 3. Par opposition, le coût par point de remise s'appliquant aux factrices et facteurs s'élève à 58,75 \$. Lorsqu'elle est interrogée sur le fait que le coût de livraison par point de remise le plus faible est celui des FFRS qui touchent le taux horaire le plus élevé, M^{me} Haydon est incapable de fournir une explication.

L'arbitre Flynn critique aussi les échantillons d'itinéraires choisis par M^{me} Haydon. Elle fait remarquer que, dans son échantillon d'itinéraires de factrices et facteurs, M^{me} Haydon a retenu des itinéraires d'appartements à forte densité qui ne sont pas représentatifs de la réalité des itinéraires des FFRS. De plus, dans bien des cas, le courrier destiné aux itinéraires de l'échantillon est déjà trié de manière séquentielle. Ainsi, n'étant pas tenus de trier le courrier, les factrices et facteurs sont en mesure de desservir un plus grand nombre de points de remise, réduisant ainsi leurs coûts de livraison par rapport aux FFRS.

LA DÉCISION ARBITRALE ET LA QUESTION DE L'ÉCART SALARIAL

Dans sa décision, l'arbitre Flynn critique vivement la tentative de Postes Canada d'utiliser la mesure du coût par point de remise pour déterminer l'écart salarial. Elle indique que la méthode de l'employeur ne peut pas être qualifiée de « fiable », et ne permet pas non plus d'arriver à une « précision raisonnable ». Au sujet du rapport de la consultante de Postes Canada, l'arbitre Flynn affirme ce qui suit : « *Les écarts et le degré élevé de variabilité donnent lieu à des résultats étonnants et improbables qui, comme il est prouvé plus loin, se révèlent imprécis ou incohérents une fois comparés aux éléments de preuve fournis. En fait, les deux éléments sur lesquels se base M^{me} Haydon exigent qu'elle apporte des ajustements considérables et arbitraires aux données et à sa méthode. [...] Le raisonnement [de M^{me} Haydon] qui sous-tend cette conclusion n'est pas clair. De plus, rien ne prouve que cette méthode respecte la Loi et l'Ordonnance.* »

Elle conclut ainsi : « *Ce résultat incongru indique que la méthode de M^{me} Haydon mesure les coûts de main-d'œuvre, alors que l'examen de l'équité salariale a pour objectif d'établir l'existence d'un écart salarial. [...] Pour toutes ces raisons, le tribunal conclut que la méthode de Postes Canada doit être rejetée faute de précision raisonnable et de fiabilité. La méthode étant viciée, elle fournit des résultats sur la rémunération qui ne correspondent pas à la réalité des employés que les éléments de preuve fournis dans le présent dossier ont mis en lumière.* »²⁹

M^{me} Flynn rejette la méthode utilisée par Postes Canada et accepte la proposition du Syndicat de se fonder sur les heures du SGI comme unité de temps pour établir un taux horaire pour les FFRS, dans le cadre de l'examen sur l'équité salariale. Voici ce qu'elle indique à ce sujet : *« L'heure comme unité de temps constitue le dénominateur commun le plus souvent employé pour établir une comparaison entre la rémunération des FFRS et celle des facteurs. Malgré l'inexactitude intrinsèque des heures du SGI, Postes Canada s'en est grandement servi pour traiter des aspects très importants du travail des FFRS, dont les dispositions relatives aux heures supplémentaires, l'admissibilité au régime de retraite et aux avantages, de même que l'annexe A, outil de travail le plus important des FFRS, car elle fait partie des descriptions de tâches énoncées dans la convention collective. »*³⁰

En utilisant la moyenne pondérée des taux maximaux pour les trois secteurs, l'arbitre conclut que, pour la période commençant le 1^{er} janvier 2016, un taux horaire dérivé de 20,52 \$ doit être utilisé. Ce taux est de beaucoup inférieur à celui de 25,95 \$ versé à l'époque aux factrices et facteurs. M^{me} Flynn rejette également la proposition de Postes Canada d'inclure dans la rémunération des FFRS l'indemnité d'utilisation d'un véhicule. Pour ce qui est des taux à pièce s'appliquant aux changements de serrure ou à la livraison des colis, l'arbitre Flynn accepte la proposition du Syndicat d'inclure ces tâches dans le temps ouvrant droit à pension en ajustant les heures des

AMÉLIORER LE TAUX HORAIRE DÉRIVÉ

L'arbitre Flynn convient avec le Syndicat que l'heure doit servir d'unité de temps pour établir le taux qui s'applique aux FFRS. Toutefois, elle n'est pas convaincue que le contenu de travail d'une heure du SGI est nécessairement égal à celui d'une heure évaluée des factrices et facteurs telle que définie par le Système de mesure des itinéraires de factrice et facteur (SMIFF).

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

M^{me} Flynn reconnaît également qu'il vaut mieux laisser aux parties le soin de déterminer les valeurs de temps à utiliser pour inclure les changements de serrure et les livraisons de colis dans le SGI. De même, elle leur laisse le soin de déterminer la valeur pécuniaire des avantages pouvant nécessiter

un paiement rétroactif compte tenu de sa conclusion voulant que le travail des FFRS soit d'égale valeur à celui des factrices et facteurs. Par conséquent, l'arbitre alloue 90 jours aux parties pour régler ces questions. Elle ajoute qu'elle demeure saisie de l'affaire pour trancher les questions si les parties ne parviennent pas à s'entendre.

M^{me} Flynn ajoute également qu'elle n'a pas la compétence pour imposer des changements au système de gestion des itinéraires des FFRS. Elle indique aussi que, en raison des contraintes que lui impose le protocole d'entente, elle se doit de limiter la date d'entrée en vigueur des avantages sociaux alloués aux membres à la retraite à la date rétroactive du 1^{er} janvier 2016.

PREMIÈRE DÉCISION ARBITRALE : UNE VICTOIRE POUR LES FFRS

La première décision de l'arbitre Flynn représente une immense victoire pour les FFRS. Pour la première fois, leur travail est reconnu comme ayant la même valeur que celui des factrices et facteurs. La décision statue également sur le droit des FFRS de bénéficier des mêmes avantages que ceux accordés aux factrices et facteurs, et indique que le temps requis pour changer les serrures et livrer les colis sera inclus dans le SGI et ouvrira droit à pension.

LES TROIS DERNIERS MOIS

Les trois mois suivant la première décision arbitrale donnent lieu à des discussions intensives entre les parties, souvent avec la participation directe de l'arbitre Flynn. Celle-ci a demandé aux parties d'établir les détails précis des valeurs de temps et du paiement des avantages. Elle leur a aussi demandé de déterminer s'il est nécessaire d'ajuster les heures du SGI « pour mieux refléter le travail des FFRS ». Elle leur a proposé différentes solutions, notamment augmenter la rémunération indirecte; appliquer un pourcentage de correction; utiliser un échantillon d'itinéraires dont la durée se situe entre 6 et 8 heures.

Avec l'aide de l'arbitre Flynn, les parties parviennent à s'entendre sur les paiements rétroactifs et les modifications requises aux avantages suivants :

- Courrier de quartier (« médiaposte »);
- Protection du Programme d'assurance-invalidité de longue durée;
- Congé de mariage, congé de naissance et d'adoption, congé pour autres motifs, congé pour comparution, congé de sélection de personnel, congé d'examen et congé de perfectionnement professionnel;
- Assurance-vie et assurance-vie temporaire à la retraite, prestation de décès et prime du régime public d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique;
- Indemnité de poste isolé;
- Indemnité de gants;

- Indemnité de déplacement;
- Salaires des employées et employés de relève sur appel;
- Changements de serrure;
- Envois à remettre en mains propres;
- Indemnité de repos.

MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR RAPPORT AU TEMPS ÉVALUÉ ET PAR RAPPORT AU TEMPS RÉMUNÉRÉ

Les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la détermination de la valeur relative d'une heure de temps mesurée par le SGI par rapport à une heure mesurée par le SMIFF. Postes Canada choisit 615 itinéraires de factrice et facteur qui, selon elle, sont représentatifs. En appliquant le SGI à ces itinéraires, Postes Canada détermine que le SGI produit des valeurs de temps de 12,3 % supérieures à celles du SMIFF.

Le Syndicat critique l'échantillon d'itinéraires choisis par la Société, indiquant qu'il y a des différences importantes entre les 615 itinéraires de factrices et facteurs retenus et la réalité du travail des FFRS. Pour les itinéraires de l'échantillon, le nombre moyen de points de remise (PDR) desservis est de 1 083; le nombre moyen de PDR de type appartements est de 267; le nombre moyen de PDR de type BPCOM est de 758 et le nombre moyen de kilomètres parcourus est de 27. Rien de comparable aux itinéraires des FFRS. L'échantillon de la Société comprend également de nombreux itinéraires desservant des immeubles à appartements à haute densité. Dans sa première décision, l'arbitre Flynn critique le caractère inapproprié de l'inclusion de tels itinéraires dans toute comparaison entre les FFRS et les facteurs et factrices.

Pour sa part, le Syndicat utilise, pour la comparaison, un échantillon constitué de 1 246 itinéraires FFRS mis à jour à l'aide de Géoroute. Le nombre moyen de PDR desservis est de 831, et le nombre moyen de PDR de type appartements est de 98. Le Syndicat applique diverses hypothèses aux itinéraires de facteur et factrice pour assurer une application égale du temps aux activités quotidiennes. De plus, le Syndicat intègre la valeur d'activité nouvellement négociée pour les envois à remettre en mains propres (ERMP) (soit 2,75 minutes par ERMP) et la nouvelle valeur s'appliquant aux changements de serrure (2,31 par changement de serrure). La méthode utilisée par le Syndicat révèle qu'une heure du SMIFF comporte 10,4 % de plus de temps qu'une heure du SGI. Malgré cet écart en faveur des FFRS, le Syndicat maintient sa position selon laquelle une heure du SGI doit être considérée comme égale à une heure du SMIFF.

La fin de la période de négociation de 90 jours approche à grands pas, et la possibilité d'un arbitrage devient bien réelle. C'est alors que Postes Canada présente une proposition tout à

fait nouvelle à l'arbitre. Elle propose que les volumes servent de critère pour établir des valeurs de temps différentes dans chacun des trois secteurs. Selon cette proposition, les FFRS obtiendraient un taux de rémunération fondé sur celui des factrices et facteurs, mais les FFRS de secteur 1 obtiendraient un nombre d'heures évaluées inférieur à celui des FFRS des autres secteurs pour faire le même travail. Le taux de salaire serait le même, mais les heures rémunérées seraient moindres. La proposition de Postes Canada exige une réduction de 18 % des valeurs de temps du secteur 1 avant de permettre aux FFRS de ce secteur de toucher un taux horaire dérivé correspondant à celui des factrices et facteurs.

Dans les secteurs 2 et 3, l'ajustement apporté au SGI serait moindre en raison des volumes qui supposément sont plus élevés. Selon la proposition de Postes Canada, les employées et employés de ces secteurs seraient visés par un ajustement de 5 %. Toutes les valeurs d'activité des FFRS seraient ensuite ajustées pour tenir compte d'un taux horaire dérivé de 25,95 \$.

Selon Postes Canada, cette option se traduirait par un taux horaire national unique pour les FFRS, qui serait égal au taux horaire national unique des factrices et facteurs. Une telle mesure se traduirait par une augmentation salariale moyenne d'environ 9,5 % pour le secteur 1, de 15,7 % pour le secteur 2 et de 9,7 % pour le secteur 3.

Puis, de nouveau, à la toute dernière minute, la situation prend une toute nouvelle tournure : l'employeur propose que l'arbitre réduise l'écart salarial de 50 % pour le secteur 1 et de 25 % pour les secteurs 2 et 3. Cette proposition prend appui sur l'hypothèse selon laquelle les volumes de lettres et de colis sont beaucoup plus faibles dans les régions rurales que dans les régions suburbaines.

DÉCISION FINALE DE L'ARBITRE : UNE IMMENSE VICTOIRE POUR LES FFRS

La décision finale de l'arbitre Flynn représente une victoire majeure pour le Syndicat. Elle est aussi une consécration des 38 années de lutte pour l'égalité des FFRS.

L'arbitre indique que la méthode comparative utilisée par l'employeur manque de crédibilité, surtout quand vient le temps d'évaluer la fiabilité des résultats à la lumière de l'ensemble de la preuve. Selon elle, réduire le temps estimé de travail de tous les itinéraires des FFRS, comme le demande l'employeur, serait contraire aux objectifs de la *Loi*. La simulation présentée par l'employeur est non seulement hypothétique ou artificielle, mais manque aussi de crédibilité. L'arbitre reconnaît que si elle devait retenir la méthode proposée par l'employeur, cela aurait pour effet de réduire le temps de tous les itinéraires FFRS et, de manière plus importante encore, les itinéraires FFRS du secteur 1.

Sa conclusion est la suivante : *« 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. »*³¹

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

En plus de sa décision sur les salaires, M^{me} Flynn tranche également en faveur du Syndicat en ce qui concerne les questions liées aux congés annuels, aux congés de préretraite et au gel des valeurs de temps jusqu'au 1^{er} janvier 2019.

Selon les calculs de Postes Canada, les coûts cumulatifs associés à la décision pour la période de rétroactivité de trois ans atteindraient environ 550 millions \$. L'incidence annualisée de la décision sur l'équité salariale pour les années à venir est, pour sa part, estimée à 140 millions \$ par année.³²

Dans un bulletin destiné aux membres du Syndicat pour les informer de la décision, les membres du Comité de l'équité salariale déclarent que la lutte pour l'égalité ne prendrait fin qu'une fois l'égalité totale atteinte.

Le bulletin indique ce qui suit : *« Cette décision est un grand pas en avant dans notre longue lutte pour obtenir justice à l'intention des FFRS. Nous avons obtenu l'équité, mais pas encore l'égalité. Nous l'obtiendrons à la table de négociation. »*³³

Pour obtenir la liste de toutes les améliorations apportées aux salaires et aux avantages sociaux grâce au processus d'équité salariale, reportez-vous l'annexe « A ».

L'ÉQUITÉ, MAIS PAS L'ÉGALITÉ

La décision de l'arbitre Flynn donne un formidable coup de pouce à la lutte pour l'égalité des FFRS. Toutefois, avant de prétendre à la pleine égalité, il reste encore plusieurs questions importantes à régler. Les FFRS ne sont rémunérés que pour leurs heures évaluées. Contrairement

aux factrices et facteurs, ils ne sont pas rémunérés lorsqu'ils sont tenus de travailler des heures additionnelles, ce qui arrive fréquemment. Durant les réorganisations, l'employeur peut toujours réduire le nombre d'heures allouées aux itinéraires et, ce faisant, réduire le revenu des FFRS. Contrairement aux factrices et facteurs, les FFRS n'ont pas droit à la sécurité d'emploi.

Lorsque le STTP a tenté de régler ces problèmes dans le cadre des négociations collectives de 2018, le négociateur en chef de Postes Canada a souvent formulé la réponse suivante : « Nous croyons à l'équité salariale, mais pas à l'égalité ». À l'automne 2018, le STTP a déclenché une grève tournante pour atteindre ses objectifs, mais le gouvernement libéral lui a imposé une loi de retour au travail.

Il convient de noter que, tout au long du processus d'équité salariale, la direction a fait tout en son pouvoir pour empêcher les FFRS de bénéficier d'avantages sociaux. Voyant qu'elle n'y arrivait pas, elle a tenté de réduire la rémunération pour qu'elle corresponde à celle des travailleuses et travailleurs les moins bien rémunérés du secteur 1. En même temps, la haute direction faisait des déclarations publiques affirmant qu'elle appuyait entièrement l'équité salariale pour tous ses employés et employées.

TIRER DES LEÇONS DE NOTRE EXPÉRIENCE

Il est difficile de résumer les leçons apprises par les FFRS et le STTP qui pourraient être utiles à d'autres organisations qui cherchent à obtenir, pour les travailleuses, des droits et des avantages égaux. La situation aujourd'hui est bien différente de ce qu'elle était en 1985, lorsque les FFRS ont entrepris les efforts de syndicalisation.

Toutefois, certaines leçons méritent qu'on s'y attarde. À ce sujet, voici ce qu'avait à dire, en 2007, Deborah Bourque, ancienne présidente du STTP et principale architecte de la stratégie de syndicalisation des FFRS :

« En rétrospective, je pense qu'il y a des aspects de notre lutte qui se démarquent. Ils revêtent probablement de l'importance pour les autres syndicats qui doivent aussi surmonter des obstacles réglementaires et juridiques liés à la syndicalisation.

Conseils d'experts. N'ayez pas peur de demander conseil à des gens de l'extérieur. Nous n'aurions pas pu réussir sans l'aide et les conseils de militantes et militants d'expérience.

Nous avons obtenu un appui considérable de la part d'autres syndicats, tant au Canada qu'à l'étranger.

Alliés de l'extérieur du mouvement syndical. Nous avons besoin de l'aide d'un grand nombre d'alliés pour mener nos campagnes de syndicalisation et d'action politique. Des alliés politiques, comme le

Bloc et le NPD. Des alliés syndicaux et communautaires, tant au Canada qu'à l'étranger. Et des alliés universitaires pouvant nous guider en territoire inconnu.

Alliés universitaires. Il ne faut jamais sous-estimer l'importance du soutien de la communauté universitaire.

Argent. Pour connaître du succès, les campagnes ont besoin de gens, d'énergie et de chance, beaucoup de chance. Elles ont aussi besoin d'engagement à long terme, d'argent et de ressources. Au début, nous avons décidé de financer la campagne pendant dix ans, mais nous n'avions aucune idée du temps qu'il faudrait pour la mener à bien, cinq ans, 20 ans? Ce que nous savions, par contre, c'est que si nous demandions à des gens de perturber leur vie et de prendre un engagement d'une durée indéfinie, nous devons être là même avec un soutien constant et des ressources, même lorsque les temps étaient durs.

Intégration. Nous avons eu de la chance dans la mesure où près de la moitié des FFRS travaillaient dans des bureaux où nous comptons déjà des membres et où nous avons déjà une structure.

Différentes options pouvant mener à la victoire. Normalement, atteindre ses objectifs peut se faire de différentes façons. Examinez-les toutes.

Identifiez votre adversaire et dites-lui ce qu'il doit faire pour résoudre vos problèmes. Informez-le des conséquences s'il refuse d'agir. Restez en contact. Faites-en sorte qu'il puisse modifier facilement sa position.

Soyez ouverts aux nouvelles tactiques. Aucun effort n'est trop grand ou trop petit. Assurez-vous que chaque membre peut trouver un moyen de participer.

Assurez-vous de communiquer régulièrement avec vos membres. Informez-les de ce qui se passe, des plans d'avenir et de la place qu'ils peuvent occuper [...] même si la tâche ne consiste qu'à formuler un message d'appui. »³⁴

LE MOT DE LA FIN

Le STTP et les FFRS qu'il représente n'abandonneront jamais la partie. La lutte continue.



1^{re} rangée, de gauche à droite : Cathy Kennedy et Nancy Beauchamp, membres du Comité.

2^e rangée, de gauche à droite : Martin Champagne, 4^e vice-président national, responsable du Comité;

Geoff Bickerton, directeur de la recherche et des communications, conseiller auprès du Comité;

Barb McMillan, membre du Comité, et George Floresco, 3^e vice-président national, responsable du Comité.

ANNEXE « A » : RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX POINTS DE LA DÉCISION ARBITRALE

Salaires : Augmentation des valeurs d'activité en fonction du taux horaire des factrices et facteurs de l'unité urbaine. Mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

Secteurs : Élimination des secteurs. Mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

Envois à remettre en mains propres et changements de serrure : Le temps consacré à ces activités ouvre droit à pension et les valeurs d'activité sont rétroactives au 1^{er} janvier 2016.

Indemnité de repos : Droit à la même indemnité de repos que celle versée aux factrices et facteurs. Mesure rétroactive au 1^{er} janvier 2016 et le paiement se fera au prorata des heures du SGI.

Congé annuel : 4 semaines après 7 années de service; 5 semaines après 14 années; 6 semaines après 21 années et 7 semaines après 28 années.

Congé de préretraite : Droit au même congé de préretraite que les factrices et facteurs.

Employées et employés de relève sur appel (ERSA) : Droit des ERSA au nouveau taux salarial des itinéraires qu'ils ont desservis rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Employées et employés de relève permanents (ERP) : Droit des ERP au nouveau taux salarial des itinéraires qu'ils ont desservis. S'ils n'étaient pas affectés à un itinéraire, ils obtiennent 90 \$ pour trois heures. Ces mesures sont rétroactives au 1^{er} janvier 2016.

Assurance-invalidité : Les titulaires d'itinéraires et les ERP blessés ou malades ont droit à la même assurance-invalidité que celle des factrices et facteurs de l'unité urbaine. Cette mesure est rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

Assurance : À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP seront visés par l'assurance-vie et la prestation de décès. La succession des membres décédés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2018 recevra un montant correspondant aux primes que Postes Canada aurait payées pour l'assurance durant cette période.

Postes isolés : À partir du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP qui travaillent dans un poste isolé (voir liste à l'annexe « H » de la convention collective de l'unité urbaine) recevront l'indemnité de poste isolé et les avantages inhérents.

Pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018, les employées et employés ayant travaillé dans un poste isolé recevront un montant correspondant au total de l'indemnité que Postes Canada leur aurait versée durant cette période

Indemnité de gants : D'ici au 31 décembre 2018, les titulaires d'itinéraires et les ERP recevront 60 \$ en remplacement d'une indemnité de gants. À partir du 1^{er} octobre 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP recevront une indemnité de gants de 20 \$ le 1^{er} octobre de chaque année.

Prime du régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique : À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP actifs vivant en Colombie-Britannique auront droit au même paiement de la prime du régime provincial d'assurance-maladie que celle payée au nom des employées et employés de l'unité urbaine. Ils recevront un paiement rétroactif pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Congés (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) : À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires d'itinéraires et les ERP seront admissibles à ces congés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux employées et employés de l'unité urbaine. Pour la période de rétroactivité, les titulaires d'itinéraires et les ERP toucheront un montant équivalent à la valeur rétroactive de ces congés.

Médiaposte : Les FFRS recevront 0,8 cents (0,8 ¢) de plus pour chaque article de la médiaposte pour lesquels ils ont été payés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 15 janvier 2018.

Soins de santé pour les employées et employés à la retraite : À compter du 1^{er} janvier 2016, les titulaires d'itinéraires et les ERP ont droit, une fois à la retraite, aux régimes de soins de santé. Malheureusement, l'arbitre s'est rangée du côté de Postes Canada et a déclaré que la période d'admissibilité de 15 ans commence le 1^{er} janvier 2016. Les titulaires d'itinéraires et les ERP qui ont au moins deux ans de service continu à partir du 1^{er} janvier 2016 auront droit aux avantages sociaux à la retraite s'ils sont tenus de quitter leur emploi à Postes Canada pour prendre une retraite pour raisons médicales.

Extrait du bulletin intitulé *Les FFRS avaient raison!* (30 septembre, 2018)

RENVOIS

¹ Robert Campbell, *The Politics of the Post*.

² Bon nombre de renseignements au sujet de l'Association des courriers des routes rurales (ACRR) sont tirés de la thèse de maîtrise de 2011 de Sarah Ryan, intitulée : *Challenging employee status using legal mobilization: Home-based childcare workers and rural and suburban mail carriers organize*.

³ Fudge, Judy. 2005. « Deemed To Be Entrepreneurs: Rural Route Mail Couriers and Canada Post », dans C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker et L. Vosko, directrices de la rédaction. *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*. Montréal: Presses universitaires McGill-Queen's. D'autres renseignements sont tirés de ce livre.

⁴ Fudge, voir ci-dessus.

⁵ Décision du Conseil canadien des relations du travail, n° de dossier du Conseil, 530-1218, courriers des routes rurales. 29 avril 1987; citation tirée du *Hansard*, le 5 juin 2002.

⁶ Fudge, voir plus haut.

⁷ Gaston Nadeau; avis juridique, 1995.

⁸ Alice Boudreau, notes de présentation, Port Elgin, le 30 octobre 2003.

⁹ Boudreau, voir ci-dessus.

¹⁰ Boudreau, voir plus haut.

¹¹ Vincent Sombretto, président, National Association of Letter Carriers; communiqué de presse, le 2 décembre 1998.

¹² Deborah Bourque; discours prononcé devant les participantes et participants à l'atelier sur les droits à la syndicalisation et à la négociation collective au Canada et aux États-Unis, Toronto, le 1^{er} février 2001.

¹³ Analyse des coûts de Postes Canada, 2003.

¹⁴ Deborah Bourque; discours prononcé durant la conférence tenue à Vancouver; le 7 décembre 2007.

¹⁵ Lynn Bue : bulletin aux membres du STTP, le 23 juillet 2003.

¹⁶ Lynn Bue : bulletin aux membres du STTP, le 27 juillet 2003.

¹⁷ Judy Fudge : lettre destinée à la réunion des présidentes et présidents de section locale du STTP, le 27 septembre 2003.

¹⁸ Andrea Noack et Norene Pupo, 2011, *Becoming Employees: The Case of Canada's Rural and Suburban Mail Carriers*.

¹⁹ Martti Raivio, octobre 2011, déclaration de témoignage anticipé.

²⁰ STTP; novembre 2011, tabloïd décrivant le programme de revendications des FFRS.

²¹ Firestone, J., 28 avril 2016, Cour supérieure de justice de l'Ontario; *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes c. Sa Majesté la Reine du Chef du Canada*, 2016 ONSC 418 numéro du dossier de la Cour : CV-11-436848.

²² STTP; novembre 2012, tabloïd destiné aux réunions de ratification de la convention collective des FFRS.

²³ Denis Lemelin, le 27 avril 2012, lettre aux membres du STTP.

²⁴ Jon Hamilton, porte-parole de Postes Canada; le 13 août 2016, citation tirée d'un reportage de CBC.

²⁵ STTP; octobre 2016, tabloïd destiné aux réunions de ratification de la convention collective des FFRS.

²⁶ Maureen Flynn; le 31 mai 2018, décision arbitrale.

²⁷ Flynn, voir ci-dessus.

²⁸ Société canadienne des postes; 2 juin 2017, Étude sur l'équité salariale, méthode de rémunération.

²⁹ Flynn, voir plus haut.

³⁰ Flynn, voir plus haut.

³¹ Maureen Flynn; le 20 septembre 2018, décision arbitrale.

³² Société canadienne des postes, Rapport financier du troisième trimestre de 2018, p.2.

³³ STTP, le 20 septembre 2018, bulletin intitulé *Les FFRS avaient raison!*

³⁴ Deborah Bourque, décembre 2007, discours prononcé à Vancouver (Colombie-Britannique).

//dn sepb225///mapglab scfp 1979