

**CONCERNANT
LE PROCESSUS D'EXAMEN DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR
LES FACTRICES ET FACTEURS
RURAUX ET SUBURBAINS**

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES
POSTES**

(la « Société »)

— et —

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DES POSTES**

(le « Syndicat »)

(collectivement appelées les « Parties »)

Protocole d'entente

ATTENDU QUE les Parties négocient en vue du renouvellement de la convention collective des factrices et facteurs ruraux et suburbains, qui a pris fin le 31 décembre 2015;

ET ATTENDU QUE la Société est déterminée à assurer l'équité salariale conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. 1985, ch. H-6, telle que modifiée, (la « *Loi* »), et à l'Ordonnance sur la parité salariale, 1986, DORS/86-1082, telle que modifiée (l'*« Ordonnance »*);

***ET ATTENDU QUE** les Parties ont convenu de retirer la question de l'équité salariale des négociations en cours et d'entreprendre conjointement l'examen de l'équité salariale pour les factrices et facteurs ruraux et suburbains (« FFRS ») conformément à la *Loi* et à l'*Ordonnance*

**IN THE MATTER OF
A PAY EQUITY REVIEW PROCESS
FOR
RURAL AND SUBURBAN MAIL
CARRIERS**

BETWEEN:

CANADA POST CORPORATION

(the "Corporation")

- and -

**CANADIAN UNION OF POSTAL
WORKERS.**

(the "Union")

(Collectively the "Parties")

Memorandum of Understanding

WHEREAS the Parties have been negotiating the renewal of the Collective Agreement – Rural and Suburban Mail Carriers, which expired on December 31, 2015;

AND WHEREAS the Corporation is committed to ensuring pay equity as defined under the Canadian Human Rights Act, RSC 1985, C H-6, as amended (the "Act") and the Equal Wages Guidelines, 1986, SOR/86-1082, as amended (the "Guidelines");

AND WHEREAS the Parties have agreed to remove this matter from the current round of bargaining and to jointly undertake a pay equity review in accordance with the *Act* and the *Guidelines* with regard to the Rural and Suburban Mail Carriers ("RSMC") in

RS SW

afin d'assurer que l'examen soit entrepris et mené à terme avec efficacité et diligence, tout en respectant les meilleures pratiques;

EN CONSÉQUENCE, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Au plus tard 30 jours suivant la signature du protocole d'entente, les parties prennent les mesures suivantes :
 - a. établissent un comité mixte sur l'équité salariale (le « Comité ») composé de trois (3) représentantes ou représentants de la Société et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat;
 - b. chacune nomme un consultant en équité salariale indépendant (les « consultants en équité salariale »); et
 - c. *conviennent, d'un commun accord, de la nomination d'un arbitre d'expérience (« l'arbitre ») pour entendre tout différend découlant du protocole d'entente ainsi que tout litige final. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, elles demanderont à la ministre du Travail d'en nommer un.
2. *Chaque partie assume les frais de son consultant en équité salariale respectif.
3. *Le rôle du Comité consiste à travailler en collaboration avec les

order to ensure the review is initiated and completed efficiently and diligently while respecting best practices;

NOW THEREFORE the parties agree as follows:

1. No later than 30 days from the signing of the Memorandum of Understanding, the Parties shall do the following :
 - a. establish a Joint Pay Equity Committee (the "Committee") composed of three (3) representatives of the Corporation and three (3) representatives of the Union;
 - b. each appoint an independent pay equity consultant (the "Pay Equity Consultants"); and
 - c. *mutually agree on the appointment of an experienced arbitrator ("the Arbitrator") to hear any differences arising under the Memorandum of Understanding as well as any final dispute. In the event that the parties fail to reach an agreement on an arbitrator, the parties shall request the Minister of Labour to appoint one.
2. Each party shall bear all of the costs of their respective Pay Equity Consultant.
3. The role of the Committee shall be to work with and provide input to

BS SW

consultants en équité salariale et à les aider à mettre en œuvre, l'étude conjointe sur l'équité salariale (l'« Étude ») décrite ci-après. Le rôle du Comité est de fournir des lignes directrices et des suggestions aux consultants en équité salariale. Le Comité n'a pas l'autorité nécessaire pour diriger les travaux des consultants en équité salariale.

4. Le Comité peut également prolonger le délai convenu pourachever l'Étude, à condition que la majorité des membres du Comité approuvent cette prolongation.
5. *Le quorum de chaque réunion du Comité est constitué d'au moins deux (2) représentants de chacune des parties.
6. Pour assurer une cohésion, les membres du Comité ne devront pas être remplacés, dans la mesure du possible. Si un membre du Comité doit se retirer pour une raison quelconque, la partie nommera un nouveau membre approprié.
7. *Les consultants en équité salariale sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre conjointement un plan de projet d'équité salariale (« le Plan ») conforme à la Loi et à l'Ordonnance, et aux paragraphes suivants et d'entreprendre le travail qui y est décrit.
 - a. Le Plan devra prévoir des échéances estimées pour de chaque étape du processus, qui permettront de s'assurer que l'Étude est achevée dans les douze (12) mois suivant la

the Pay Equity Consultants to execute the Joint Pay Equity Study ("the Study") as outlined below. The role of the Committee shall be to provide guidance and input to the Pay Equity Consultants. The Committee will not have the authority to instruct the work of the Pay Equity Consultants.

4. The Committee will also have the authority to extend the deadline for the completion of the Study provided a majority of the Committee agrees to the extension.
5. *Quorum for any meeting of the Committee shall be at least two (2) representatives of each party.
6. *To ensure consistency, membership on the Committee shall not vary, wherever reasonably possible and practical. If a Committee member leaves the Committee for any reason, the party shall appoint a replacement member.
7. The Pay Equity Consultants will be responsible for jointly developing and executing a pay equity project plan ("the Plan") in accordance with the Act and the Guidelines and the following paragraphs, and undertake the work described therein.
 - a. The Plan shall include estimated deadlines for each step in the process which will ensure that the Study is completed within twelve (12) months from the last date of

RS SW

3
SF

- dernière date de nomination des consultants en équité salariale.
- b. L'examen de l'équité salariale détermine s'il existe une iniquité salariale fondée sur le sexe en vertu de la *Loi et de l'Ordonnance* au sein du groupe ou des groupes professionnels FFRS à prédominance féminine pour la période du 1^{er} janvier 2016 jusqu'à la conclusion de l'étude sur l'équité salariale.
- c. L'information, la documentation et les données requises par les consultants en équité salariale seront mises à leur disposition sans délais.
- d. Les consultants en équité salariale désigneront le ou les groupes professionnels à prédominance féminine chez les FFRS, ainsi que le ou les groupes de comparaison pertinents, à prédominance masculine.
- e. Les consultants en équité salariale proposeront conjointement un outil d'évaluation d'emploi exempt de discrimination fondée sur le sexe.
- f. Avant de procéder à l'exercice d'évaluation des emplois, les consultants en équité salariale recenseront toute autre étude et évaluation qu'ils estiment nécessaires pour mener à bien l'exercice d'évaluation des emplois.
- appointment of the Pay Equity Consultants.
- b. The pay equity analysis will examine whether there is gender-based wage discrimination as defined under the *Act and the Guidelines* with regard to the RSMC female predominant occupational group or groups for the period from January 1, 2016 to the conclusion of the pay equity review.
- c. Any information, documentation or data required by the Pay Equity Consultants to complete the Study shall be made available forthwith.
- d. The Pay Equity Consultants will identify the RSMC female predominant occupational group or groups and the appropriate male predominant comparator group or groups.
- e. The Pay Equity Consultants will jointly propose a gender neutral job evaluation tool.
- f. Prior to conducting the job evaluation exercise, the Pay Equity Consultants will identify any additional studies or evaluations they consider necessary in order to complete the job evaluation exercise.

RS SW

- g. Les consultants en équité salariale constitueront un échantillon approprié pour le ou les groupes à prédominance féminine et un échantillon approprié pour le ou les groupes à prédominance masculine.
- h. À l'aide de l'outil d'évaluation d'emploi exempt de discrimination fondée sur le sexe, les consultants en équité salariale effectueront conjointement l'exercice d'évaluation des emplois de l'échantillon du ou des groupes à prédominance féminine et de l'échantillon du ou des groupes à prédominance masculine. Les résultats de l'exercice d'évaluation des emplois seront communiqués au Comité.
- i. Les consultants en équité salariale remettront au Comité une recommandation commune sur la méthodologie de l'analyse de l'écart salarial.
- j. Les consultants en équité salariale effectueront conjointement l'analyse de l'écart salarial y compris une analyse des facteurs raisonnables mentionnés dans l'*Ordonnance*.
- k. *Les consultants en équité salariale présenteront au Comité les conclusions et les résultats de l'analyse et animeront une discussion à ce sujet avec celui-ci.
- l. Dans tous les cas, les consultants en équité salariale seront tenus d'amener les parties à un
- g. The Pay Equity Consultants will establish the appropriate sample of both the male and female predominant group or groups.
- h. The Pay Equity Consultants will jointly conduct the job evaluation exercise using the gender neutral job evaluation tool with the appropriate sample of both the male and female predominant group or groups. The results of the job evaluation exercise will be shared with the Committee.
- i. The Pay Equity Consultants will provide the Committee with a joint recommendation on the wage gap analysis methodology.
- j. The Pay Equity Consultants will jointly undertake the wage gap analysis, including an analysis of any of the reasonable factors set out under the *Guidelines*.
- k. *The Pay Equity Consultants will present their findings and results to the Committee and lead a discussion regarding their findings.
- l. In all cases, the Pay Equity Consultants will be expected to lead the parties to a

RS SW

SP

- règlement mutuellement acceptable des problèmes ou des différends, le cas échéant, susceptibles de survenir au cours de l'examen de l'équité salariale.
8. Au moins tous les 30 jours, les consultants en équité salariale font rapport au Comité sur l'état d'avancement du Plan.
9. *Les consultants en équité salariale présentent leurs conclusions au Comité au plus tard douze (12) mois suivant la dernière date de leur nomination, sous réserve de toute prolongation convenue par le Comité ou ordonnée par l'arbitre.
10. Dans l'éventualité où la *Loi* ou l'*Ordonnance* sont modifiées ou remplacées avant la fin de l'Étude, les Consultants en équité salariale soumettront une recommandation commune en ce qui a trait à des changements nécessaires, le cas échéant, au Plan. Dans un tel cas, les Parties reconnaissent qu'il puisse être nécessaire de modifier le processus établi dans le cadre de ce protocole d'entente.
11. Si un différend survient entre les consultants en équité salariale ou les consultants en équité salariale et le Comité, ou si le Comité ne parvient pas à une entente concernant tout problème relatif à l'Étude et à toute étude ou évaluation connexe, de même qu'à l'interprétation, à l'application ou à l'administration du présent protocole d'entente, l'une ou l'autre partie doit aviser par écrit l'autre partie et mutuellement agreeable resolution of issues or disputes, if any, which may arise during the course of the pay equity study.
8. The Pay Equity Consultants will provide updates to the Committee with respect to the progress under the Plan at least every 30 days.
9. The Pay Equity Consultants shall present their findings to the Committee no later than twelve (12) months from the latest date of appointment of the Pay Equity Consultants, subject to any extensions agreed to by the Committee or ordered by the Arbitrator.
10. In the event that the *Act* or *Guidelines* are amended or replaced prior to the completion of the Study, the Pay Equity Consultants shall make a joint recommendation regarding necessary changes, if any, to the Plan. The Parties recognize that in such a case, it may be necessary to modify the process set out under this Memorandum of Understanding.
11. Where a difference arises between the Pay Equity Consultants or the Pay Equity Consultants and the Committee, or the Committee is unable to agree to any issue relating to the Study, and any related studies or evaluations, as well as the interpretation, application or administration of this Memorandum of Understanding, either party must notify the other party and the Arbitrator in writing of

RS SW

BF SP

l'arbitre de son désir de soumettre le différend à l'arbitrage en vertu du présent protocole d'entente.

12. Cet avis doit mentionner le différend ou le problème en litige et être soumis au plus tard **quinze (15)** jours suivant la date à laquelle le différend ou le problème est survenu. Si un différend survient entre les consultants en équité salariale, le problème doit d'abord être soumis au Comité, qui doit essayer de le résoudre avant de le soumettre à l'arbitrage.

13. *Dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un avis écrit par **l'une des parties**, l'arbitre devra trancher le différend et rendre sa décision, sous réserve de toute prolongation convenue par les Parties.

14. Pour ce faire, l'arbitre réservera à son agenda un **(1)** jour par mois.

15. *L'arbitre tranche toute question et peut décider de la procédure appropriée, y compris tenir des audiences par conférence téléphonique ou vidéoconférence ou par l'entremise de représentations écrites, et, à tous les pouvoirs d'un arbitre visés aux articles 60 et 61 du *Code canadien du travail* avec toute modification jugée nécessaire. L'arbitre a la compétence nécessaire afin de prolonger les délais convenu en vertu du présent protocole d'entente et doit être guidé par l'**engagement des parties à compléter le processus de l'étude de l'équité salariale avec**

its desire to submit the difference to arbitration under this Memorandum of Understanding.

12. The notice must specify the difference or issue in dispute and be provided no later than **fifteen (15)** days from the date on which the difference or issue arose. Where a difference arises between the Pay Equity Consultants, the issue must first be brought to the Committee who shall attempt to resolve it before the issue is referred to arbitration.

13. *Within fifteen (15) days of receipt of a written notice by either party, the Arbitrator shall arbitrate the matter and render a decision, subject to any extension mutually agreed upon by the Parties.

14. In order to facilitate this, the Arbitrator will set aside one (1) day per month.

15. The Arbitrator shall determine the process and procedure for the arbitration, including holding hearings through a teleconference, videoconference or through written submissions, and will have, with such modifications as may be required, all of the powers of an arbitrator under sections 60 and 61 of the *Canada Labour Code*. The Arbitrator shall have jurisdiction to extend any timelines agreed to under this Memorandum of Understanding and shall be guided by the Parties' commitment to complete the pay equity review process

bf
JF

RS SW

efficacité et diligence, tout en respectant les meilleures pratiques.

- 16.** Les décisions de l'arbitre sont sans appel et exécutoires pour le Comité, la Société, le Syndicat et tous les employés concernés. Les parties conviennent que les décisions provisoires de l'arbitre ne peuvent pas être assujetties à une révision judiciaire.
- 17.** La Société et le Syndicat **assument** en parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.
- 18.** L'arbitre **demeure** saisi de toutes difficultés éprouvées par le Comité ou les Parties lors de la mise en œuvre de sa décision et a pleine compétence pour résoudre de telles difficultés.
- 19.** Si l'existence d'un écart salarial est établie, les parties auront quatre-vingt-dix (90) jours pour négocier des ajustements sous réserve d'une prolongation mutuellement convenue. En conséquence, la convention collective serait modifiée conformément à la clause 34.02.
- 20.** *Si l'existence d'un écart salarial est établie, il n'y aura pas d'ajustements d'équité salariale rétroactifs à toute période antérieure au 1^{er} janvier 2016. Tel **qu'il est indiqué au paragraphe 23**, le Syndicat convient que le processus établi dans ce protocole d'entente résous entièrement et définitivement toute allégation de discrimination **salariale** basée sur le sexe.

efficiently, diligently, and while respecting best practices.

- 16.** The Arbitrator's decisions shall be final and binding on the Committee, the Corporation, the Union and all affected employees. The Parties agree that the interim decisions of the Arbitrator shall not be subject to judicial review.
- 17.** The Corporation and the Union shall share equally the fees and expenses of the Arbitrator.
- 18.** The Arbitrator shall remain seized of any difficulties encountered by the Committee or Parties in implementing the Arbitrator's decision and shall have full jurisdiction to resolve any such difficulties.
- 19.** In the event that a wage gap is identified, the Parties will have ninety (90) days to negotiate any adjustments, subject to a mutually agreed to extension. Accordingly, the Collective Agreement would be changed pursuant to clause 34.02.
- 20.** In the event that a wage gap is identified, there shall be no retroactive pay equity adjustment for any period prior to January 1, 2016. As set out in paragraph 23, the Union agrees that the process set out in the present Memorandum of Agreement fully and finally resolves any allegation of gender based wage discrimination.

DS SW

BB

SP

21. *Si les parties ne parviennent pas à négocier un ajustement, le cas échéant, la question serait renvoyée à l'arbitre, qui aurait quatre-vingt-dix (90) jours pour entendre l'affaire et rendre une décision exécutoire pour le Comité, la Société, le Syndicat et toutes les employées et tous les employés concernés. En plus d'une journée par mois, l'arbitre réservera 10 jours à son agenda afin de lui permettre d'entendre la question dans les délais prévus.

22. Les Parties conviennent que le processus décrit aux présentes mènera à une décision sans appel et exécutoire, applicable à toutes les allégations d'iniquité salariales fondées sur le sexe, du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au terme définitif de l'examen de l'équité salariale.

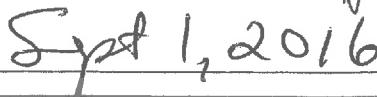
23. Le protocole d'entente règle, de manière intégrale et définitive, toute plainte ou réclamation découlant des allégations de discrimination salariale fondée sur le sexe relativement aux FFRS et visant toute période antérieure au 1^{er} janvier 2016. Le Syndicat accepte de ne pas déposer de plainte en matière d'équité salariale auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.



Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes



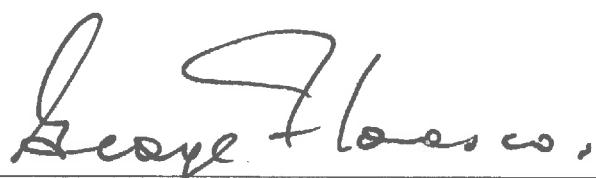
Canada Post Corporation/
Société canadienne des postes



21. *If the Parties are not successful in negotiating any adjustment, if applicable, the matter would be referred to the Arbitrator who would have ninety (90) days to hear the matter and render a decision binding on the Committee, the Corporation, the Union and all affected employees. In addition to the one day per month, the Arbitrator shall set aside 10 days that would allow the arbitrator to hear the matter within the expected timeframe.

22. The parties agree that the process set out herein will result in a final and binding determination of all allegations of gender based wage discrimination from January 1, 2016 to the date of the final outcome of the Pay Equity Review.

23. This Memorandum of Understanding fully and finally resolves any complaints or claims arising from the allegations of gender based wage discrimination regarding RSMCs for any point in time preceding January 1, 2016. The Union agrees not to file a pay equity complaint with the Canadian Human Rights Commission.



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



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



Date

Date