

Mettre fin à la discrimination à Postes Canada

L'égalité et l'équité salariale dès maintenant!

Depuis des dizaines d'années, les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) accomplissent essentiellement le même travail que les factrices et facteurs en milieu urbain, sans toutefois bénéficier de la même rémunération ni du même traitement.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) a été contraint de recourir à l'arbitrage dans le cadre du processus conjoint de 19 mois qui doit permettre aux FFRS, des employées et employés de Postes Canada, d'atteindre l'équité salariale. Environ deux tiers des FFRS sont des femmes. Leur travail est très semblable à celui des factrices et facteurs en milieu urbain, qui sont surtout des hommes, mais comparativement à ces derniers, le salaire des FFRS est inférieur d'environ 25 % et leurs avantages sociaux sont aussi beaucoup moindres. Le travail des FFRS requiert des compétences, des responsabilités et des efforts équivalents à ceux exigés des factrices et facteurs en milieu urbain. Ils travaillent dans les mêmes conditions, et il arrive parfois de travailler côte-à-côte. La principale différence entre ces deux groupes de travailleurs et travailleuses est la proportion d'hommes et de femmes et l'emplacement géographique de leur lieu de travail. Les facteurs et factrices de l'unité urbaine travaillent en milieu urbain ou suburbain et sont majoritairement des hommes. Les FFRS revendiquent et méritent l'équité salariale, tout comme ils revendiquent et méritent les mêmes droits et avantages sociaux que ceux accordés aux factrices et facteurs de l'unité urbaine.

L'enjeu

Dans le cadre des négociations de 2015-2016, l'équité salariale était une revendication clé des FFRS. Postes Canada exerce depuis longtemps de la discrimination fondée sur le sexe à l'endroit des FFRS, étant donné qu'il s'agit d'un groupe composé majoritairement de femmes depuis de nombreuses années. En ce moment, environ deux tiers des FFRS sont des femmes¹, tandis que la proportion d'hommes dans le groupe des factrices et facteurs urbains correspond à 69 %².

Avant 2004, le STTP ne représentait pas les FFRS. Il se composait principalement des travailleuses et travailleurs des postes de l'exploitation urbaine. En 2003, le STTP s'est servi des négociations de l'unité urbaine pour exiger que les FFRS obtiennent le statut d'employés de Postes Canada. Il a négocié à leur intention une toute première convention collective d'une durée de huit ans. Celle-ci prévoyait des « réouvertures » aux deux ans pour négocier des améliorations dont les coûts ne devaient pas excéder un montant fixe, appelé *plafond* financier. Au cours de cette période, le Syndicat est parvenu à améliorer les salaires, les droits et les avantages sociaux des FFRS. Dans le cadre des négociations de 2012 et de 2015-2016, le plafond financier ne s'appliquait plus, et le Syndicat a réussi à négocier des gains substantiels, sans pour autant parvenir à l'équité entre les FFRS et les travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine.

En 2015-2016, le STTP a négocié avec Postes Canada un protocole d'entente distinct accordant la priorité au règlement de l'équité salariale en dehors du processus normal de négociations

Le processus d'examen de l'équité salariale conclu entre le STTP et Postes Canada exige la conformité aux principes d'équité salariale définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Les parties ont nommé chacune trois représentantes et représentants au sein du Comité d'examen de l'équité salariale, ainsi que leur propre consultant indépendant en matière d'équité salariale. Pour sa part, le gouvernement a nommé un arbitre d'expérience chargée de régler les litiges durant le processus, et de rendre une décision finale si les parties étaient incapables d'en arriver à une entente.

Après des mois de travail, le Comité est arrivé au constat suivant : les parties ne parviennent pas à s'entendre quant à l'existence ou non d'un écart salarial en défaveur des FFRS. Postes Canada affirme qu'il n'y a pas d'écart salarial, mais, quand arrive le jour de paie, les FFRS, eux, voient la différence, sans compter qu'ils bénéficient d'avantages sociaux inférieurs à ceux accordés aux membres de l'unité urbaine.

Au lieu de recourir à l'arbitrage, Postes Canada pourrait régler la question sur-le-champ. Il lui suffirait de combler le fossé rural-urbain qui existe au pays et de mettre fin aux importantes inégalités entre les hommes et les femmes à Postes Canada.

Le protocole d'entente est disponible à l'adresse suivante :

www.sttp.ca/fr/campaign/resources/protocole-d%E2%80%99entente-processus-d%E2%80%99examen-de-l%E2%80%99C3%A9quit%C3%A9-salariale-visant-les-factrices

Il s'agit du plus important dossier d'équité salariale en cours au Canada.

Rapports contradictoires

Le consultant du STTP en matière d'équité salariale a conclu que le travail des FFRS était de valeur égale à celle des groupes de comparaison à prédominance masculine de l'unité de l'exploitation postale urbaine à Postes Canada. Il a aussi constaté que la rémunération directe des FFRS (secteur 1) est inférieure dans une proportion qui varie de 24 % lorsque comparée à celle des factrices et facteurs urbains, et de 27 % lorsque comparée à celle des courriers des services postaux (qui conduisent des véhicules lourds). Le consultant a aussi tenu compte dans son analyse des différences créées par les avantages sociaux additionnels octroyés aux groupes à prédominance masculine de l'unité urbaine.

Les parties devaient présenter un seul rapport chacune, mais Postes Canada a été autorisée à produire deux. Dans chacun d'eux, la consultante de Postes Canada soutient qu'il n'y a pas d'écart salarial entre les FFRS et les factrices et facteurs urbains. En fait, selon la consultante, les FFRS gagnent davantage que leurs homologues urbains. Les rapports produits par la consultante de Postes Canada comportent de graves lacunes, car ils omettent d'examiner tous les aspects du travail des employés de sexe féminin comme l'exige pourtant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*. Les rapports présentent les lacunes suivantes :

- Ils ne prennent pas en considération la distance accrue que parcourent les FFRS;
- Ils ne tiennent pas compte du fait que le tri séquentiel réduit le temps de tri des factrices et facteurs urbains;

- Ils comptent l'indemnité d'utilisation d'un véhicule comme un revenu, mais ne tiennent pas compte des dépenses;
- Ils font totalement abstraction de la comparaison de la rémunération entre les FFRS et les autres groupes à prédominance masculine (CSP, CSP-VL, factrices et facteurs adjoints, manieuses et manieurs de dépêches);
- Ils ne tiennent pas compte de nombreux avantages sociaux importants, comme le congé de préretraite, le paiement des heures supplémentaires, le congé de naissance ou d'adoption et le congé de mariage.

La consultante en matière d'équité salariale de Postes Canada ne reconnaît pas l'existence d'un écart sur le plan des avantages sociaux en défaveur des FFRS.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale est un droit fondamental de la personne. C'est aussi la loi.

L'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) stipule ce qui suit :

« 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. »

L'équité salariale exige que les employeurs de compétence fédérale paient le même salaire à leurs employés de sexe masculin et de sexe féminin si ces employés accomplissent des fonctions de valeur équivalente ou comparable. C'est le droit au *salaire égal pour un travail de valeur égale*.

Selon la loi, un employeur ne peut pas réduire les salaires pour parvenir à l'équité salariale.

Les dispositions en matière d'équité salariale s'appliquent-elles à Postes Canada et à ses travailleurs et travailleuses?

Oui. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ses dispositions en matière d'équité salariale visent Postes Canada et l'ensemble de ses travailleurs et travailleuses³. En 2011, la Cour suprême du Canada a rendu une décision en faveur des employées et employés de bureau à Postes Canada dans une plainte en matière d'équité salariale déposée par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Le STTP sait aussi que l'Association canadienne des maîtres de postes et adjoints (ACMPA) a déposé, en 1993, une plainte en matière d'équité salariale contre Postes Canada, qui n'a pas toujours pas été réglée.

Comment détermine-t-on un salaire égal pour un travail d'égale valeur?

La valeur du travail se mesure à l'aide d'un outil d'évaluation des emplois qui tient compte de quatre facteurs : les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. La plupart des méthodes d'évaluation des emplois utilisent un système de points qui accorde une valeur numérique à chacun de ces facteurs. La somme des points attribués aux quatre facteurs permet d'établir la valeur d'un emploi. Les emplois sont ensuite comparés en fonction de leur

valeur totale. Ainsi, les emplois à prédominance masculine peuvent être comparés aux emplois à prédominance féminine en vue de déterminer si le travail de valeur égale est rémunéré également.

Cette méthode d'évaluation des emplois a été utilisée pour comparer le travail des FFRS à celui de six classes d'emplois à prédominance masculine de travailleurs et travailleuses de l'unité urbaine à Postes Canada.

Selon la loi, la comparaison des emplois ne peut se faire qu'au sein d'un même établissement. Un établissement comprend « tous les employés au service de l'employeur qui sont visés par la même politique en matière de personnel et de salaires, que celle-ci soit ou non administrée par un service central »⁴.

Qui doit veiller au respect de l'équité salariale?

Selon le *Guide d'information sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral : « Même dans un milieu syndiqué, les employeurs du secteur privé de compétence fédérale et les sociétés d'État commerciales sont tenus, selon l'article 11 de la *Loi*, de veiller à ce qu'aucune discrimination salariale fondée sur le sexe n'existe au sein de leurs établissements. »

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) encourage les employeurs à travailler en collaboration avec les employées et employés et leurs syndicats à combler l'écart salarial, soulignant qu'une telle démarche permet d'assurer le respect de la loi sans occasionner d'affrontements, de perturbations ou de coûts inutiles. La Commission reconnaît que le recours au dépôt de plaintes est souvent coûteux et peut aussi être très long.

Il aura fallu 28 ans pour régler la plainte en matière d'équité salariale déposée par l'AFPC. Postes Canada a dépensé beaucoup d'argent pour contester cette plainte déposée au nom de ses employées et employés de bureau. L'AFPC a finalement obtenu gain de cause, mais elle a dû se battre jusqu'en Cour suprême. Toute cette affaire aurait coûté beaucoup moins cher si Postes Canada avait accepté de régler la question en 1983. L'ACMPA attend encore un règlement, près de 25 ans après le dépôt de sa plainte.

Le gouvernement fédéral entend présenter un projet de loi proactif sur l'équité salariale d'ici la fin de 2018. Les recommandations du *Comité spécial sur l'équité salariale* de 2016 encouragent l'adoption d'un modèle proactif obligeant les sociétés d'État et les employeurs du secteur fédéral à établir un comité sur l'équité salariale dans les lieux de travail comptant au moins 100 employées et employés. Les travailleuses et travailleurs syndiqués et les employées et employés non syndiqués doivent être représentés au sein du comité. Au moins la moitié des membres du comité doivent être des femmes. Les recommandations prévoient aussi que le comité soit responsable « de la modélisation, de la mise en œuvre, de l'application, de la surveillance et du maintien des régimes d'équité salariale. »⁵ De plus, le rapport recommande la mise sur pied d'une commission sur l'équité salariale et d'un tribunal de l'équité salariale pour s'occuper exclusivement des questions d'équité salariale. Bien que le gouvernement ait répondu de manière favorable au rapport, les détails du projet de loi n'ont pas encore été rendus publics.⁶

Petite histoire de l'équité salariale à Postes Canada

En 2009, David Olsen, directeur adjoint des services juridiques à Postes Canada, a déclaré ce qui suit : « Pour qu'il n'y ait aucun malentendu, je répète que notre organisation appuie sans équivoque le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. »

Dans les faits, Postes Canada n'appuie pas l'équité salariale et n'aime pas les dispositions sur l'équité salariale de la LCDP. Selon M. Olsen, « l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est mal ficelé.[...] Il a régulièrement et stratégiquement été invoqué par les syndicats pour rouvrir les conventions collectives qu'ils avaient eux-mêmes conclues avec leurs employeurs, sous prétexte d'aller chercher un complément salarial pour des groupes à dominante féminine, en quelque sorte pour repasser à la caisse, ce qui contredit tout à fait le caractère sacré de la négociation collective. »⁷

Ce porte-parole de Postes Canada passe sous silence l'obligation juridique qui incombe à Postes Canada de veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il semble aussi oublier que Postes Canada n'a jamais défendu l'équité salariale à la table de négociation et qu'elle s'est souvent appuyée sur des lois de retour au travail pour imposer son programme. Voilà ce qui contredit le caractère sacré de la négociation collective si cher à M. Olsen!

Notes en fin de texte

1. Société canadienne des postes, Caractéristiques démographiques des FFRS, 31 décembre 2015
2. Société canadienne des postes, 31 décembre 2015.
3. La plupart des travailleurs et travailleuses du secteur public fédéral ne sont plus visés par les dispositions en matière d'équité salariale de la LCDP, mais les travailleurs et travailleuses de Postes Canada le sont. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, la LCDP ne s'applique plus aux employés et employés fédéraux et aux agences fédérales visés par les annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Postes Canada est une agence fédérale, mais elle est visée par l'annexe III, partie 2, de cette dernière loi.
4. Ministère de la Justice, *Ordonnance de 1986 sur la parité salariale*.
5. *Il est temps d'agir*, Rapport du Comité spécial sur l'équité salariale, juin 2016, www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/ESPE/rapport-1/page-18
6. Réponse du gouvernement au premier rapport du Comité permanent sur l'équité salariale, www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/ESPE/rapport-1/reponse-8512-421-69
7. Canada. Comité permanent de la condition féminine, Témoignages, 40^e Législature, 2^e session, 28 mai 2009 ([www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=3933600 &Mode=1&Parl=40&Ses=2&Language=F](http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=3933600&Mode=1&Parl=40&Ses=2&Language=F), consulté le 14 mars 2012).