

377, rue Bank Street,  
Ottawa, Ontario K2P 1Y3  
tel./tél. 613 236 7238 fax/télé. 613 563 7861

Le 5 juillet 2016

July 5, 2016

Par courriel et par la poste

By email and mail

Rob Sinclair  
Négociateur en chef – unité des FFRS  
Société canadienne des postes  
2841, promenade Riverside, bureau N0060  
Ottawa (Ontario) K1A 0B1

Rob Sinclair  
Chief Negotiator – RSMC Unit  
Canada Post Corporation  
2841 Riverside Drive, suite N0060  
Ottawa, Ontario K1A 0B1

**Objet : Négociations de l'unité FFRS**

Mr. Sinclair:

Monsieur,

**Subject: Negotiations for the RSMC unit**

Nous donnons suite à votre lettre du 4 juillet 2016.

This is in response to your letter of July 4, 2016.

Vous y livrez votre lecture de l'offre globale soumise par la Société le 25 juin 2016 en faisant ressortir ce que vous semblez considérer comme ses plus grands mérites.

In your letter, you conveyed your interpretation of the Corporation's June 25, 2016 global offer by highlighting what you believed to be the offer's greatest merits.

Par ailleurs, vous y critiquez vertement l'offre globale déposée par le Syndicat le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et allez même jusqu'à dénoncer le moment où elle a été faite. Vous vous permettez également, de façon condescendante, de qualifier cette offre de décevante.

You also roundly criticized the union's global offer submitted on July 1<sup>st</sup>, 2016 and even went as far as condemning its timing. In a rather condescending manner, you also took the liberty of calling this offer disappointing.

Par contre, en distribuant allègrement vos reproches au Syndicat, vous omettez de mentionner que les négociations ont à ce jour principalement porté sur les préoccupations de la Société et que bien peu des préoccupations importantes du Syndicat et de ses membres ont sérieusement été abordées.

However, while you blithely dispense your criticism to the Union, you fail to mention that negotiations have, until now, focussed mainly on the Corporation's concerns and that very few issues of importance to the Union have been seriously discussed.

.../2

En effet, les membres de l'unité des FFRS subissent depuis longtemps une discrimination basée sur le sexe. Près de 70% des membres de l'unité sont des femmes, alors que près de 70% des factrices et facteurs urbains sont des hommes.

Or, les conditions de travail des FFRS sont nettement inférieures à celles de leurs collègues de l'unité urbaine qui font le même travail.

Le Syndicat a donc mis de l'avant des revendications importantes pour ses membres. Il vise, notamment par l'instauration d'un salaire horaire, comme pour l'unité urbaine, à remédier à l'iniquité dont elles et ils sont l'objet. Elles et ils doivent aussi être payés pour tout le temps qu'elles et ils travaillent et, le cas échéant, au taux de temps supplémentaire.

De plus, le Syndicat a demandé à la Société, comme un geste de bonne foi, qu'elle cesse de réorganiser leurs itinéraires à six heures et demi cédulées (6,5) par jour et d'établir des routes de huit (8) heures cédulées par jour. Ces membres qui sont déjà sous-payés voient leur rémunération être encore diminuée.

En agissant de la sorte, l'offre de la Société, qui prétend faussement augmenter de façon appréciable leur rémunération, soustrait une importante partie de leur rémunération du régime de retraite. Ainsi, la Société cherche à accentuer la précarité de leur situation au-delà même de leur durée de vie active.

Le Syndicat tente d'instaurer une solution durable et équitable à cette situation honteuse. À ce jour, la Société se vante que les conditions de travail des FFRS lui confèrent un « avantage concurrentiel », d'où sa volonté de les garder dans cette situation précaire. Une telle situation doit cesser.

Indeed, RSMC unit members have been subjected to gender-based discrimination for a long time. Almost 70% of this group are women, while nearly 70% of urban letter carriers are men.

RSMCs' working conditions are clearly inferior to the ones of urban unit members who perform the same work.

Therefore, the Union has put forward demands that are important for its members. For instance, through the introduction of an hourly wage rate, the Union aims to resolve the inequity RSMCs have been subjected to. They must also be paid for all the hours worked and, when applicable, be paid at the overtime rate.

Also, the Union has requested, as a gesture of good faith, that the Corporation stop restructuring routes on a basis of six and one half (6.5) scheduled hours per day and build routes to eight (8) scheduled hours per day. These members, who are already underpaid, suffer a further reduction of their compensation.

By doing that, the Corporation's offer, which falsely claims to considerably increase these members' compensation, excludes a substantial portion of their compensation from the pension plan. By so doing, the Corporation is trying to extend the precariousness of their situation beyond their working life.

The Union is trying to find a sustainable and fair solution to this shameful situation. To this day, the Corporation brags that the RSMCs' working conditions represent a "competitive advantage", hence its desire to keep them in such a precarious situation. Such a situation must stop.

Le Syndicat, tout en étant prêt à participer au succès continu de la Société, veut que ses membres soient traités de façon juste.

Nous profitons également de la présente pour aborder un sujet soulevé par la communication de M. Mark MacDonell au sujet de la modification des conditions d'emploi et que vous nous avez remise le 3 juillet 2016. Entre autres, cette communication stipule que la Société envisage, après qu'un avis de 72 heures aurait été envoyé en vertu du Code, de mettre fin PAICD. Combinée à la communication transmise pour l'unité urbaine, ceci laisse croire que la Société mettrait fin aux prestations versées ou refuserait de verser des prestations à des employées et employés dont l'invalidité a débuté avant le préavis de 72 heures.

Or, les employées et employés touchant des prestations du PAICD en lien avec une invalidité survenue avant l'envoi du préavis doivent être considérés comme bénéficiant de droits acquis. Ainsi, outre le fait que la Société s'en prendrait aux plus vulnérables, le fait de mettre fin à leurs prestations constituerait une action illégale qui, outre le fait qu'elle nuirait à l'image de la Société, constituerait une action illégale qui serait vigoureusement contestée en justice par le Syndicat par tous les moyens utiles.

Nous prenons enfin acte du fait que la Société, dans sa communication du 3 juillet, exprimait qu'un arrêt de travail nuirait à la clientèle, aux employées et employés et à la Société.

Jusqu'à hier également, le discours de la Société était à l'effet que son offre du 25 juin 2016 jetait les bases d'un règlement.

En cours de journée hier ce discours a changé. La Société a fait volte-face et a annoncé que son offre du 25 juin 2016 était dorénavant une offre finale.

Although willing to play a role in the Corporation's continued success, the Union wants its members to be treated fairly.

We also use this opportunity to address an issue raised in Mr. Mark MacDonell's communication, which you handed to us on July 3<sup>rd</sup>, 2016 regarding changes to conditions of employment. Among other things, this communication states that the Corporation, after the filing of a 72-hour notice under the *Code*, intends to terminate the STDP. Together with the communication provided for the Urban Unit, this suggests that the Corporation would put an end to paid benefits or would refuse to pay benefits to employees whose disability has started before the 72-hour notice.

However, STDP benefits related to a disability that occurred before the filing of the notice must be considered as vested rights. Not only would such an action be seen as an illegal attack on the most vulnerable, which would undermine the Corporation's image, but ending the payment of these employees' STDP benefits would be vigorously challenged in court, using all useful means, by the Union.

Finally, we note that in its July 3<sup>rd</sup> communication, the Corporation stated that a work stoppage would hurt customers, employees and the company.

Also, until yesterday, the Corporation was saying that its June 25 global offer was to serve as the basis of a settlement.

But during the day yesterday, this message changed. The Corporation did an about-face and announced that its June 25 global offer was now

.../4

Elle a également transmis au Syndicat un préavis de lock-out qu'elle entend exercer le 8 juillet, malgré son propre aveu que cela lui serait nuisible.

Ce double discours n'a rien de rassurant et soulève des questions sérieuses quant à la volonté réelle de la Société d'obtenir une entente négociée. Le Syndicat n'a pas l'intention de modifier le sien. Il demeure engagé dans la résolution négociée du différend, comme il l'a été depuis le 20 novembre 2015.

Le Syndicat est prêt, comme il l'a toujours été, à continuer de négocier. Notre but est d'en arriver à un règlement négocié acceptable pour les deux parties. Nous demandons à la Société d'en faire autant.

a final offer. It also served a 72-hour lock-out notice to the Union, which it intends to act upon on July 8, even if, by its own admission, this would hurt the company.

This double-speak is not reassuring and raises many serious questions regarding the Corporation's real willingness to reach a negotiated settlement. The Union has no intention of changing its message. It remains committed to the negotiated resolution of the dispute, as it has been since November 20, 2015.

The Union is ready, as it has always been, to keep negotiating. Our goal is to reach a negotiated settlement acceptable to both parties. We ask the Corporation to do the same.



George Floresco  
Négociateur en chef / Chief Negotiator  
Unité des FFRS / RSMC Unit

c.c. : Justin Trudeau, Premier ministre du Canada / Prime Minister of Canada  
Judy Foote, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement /  
Minister of public services and Procurement  
MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail /  
Minister of Employment, Workforce Development and Labour  
Karine Trudel, MP – Nouveau Parti démocratique / New Democratic Party  
Steven Blaney, MP – Parti conservateur du Canada / Conservative Party of Canada  
Simon Marcil, député – Bloc Québécois  
Guy Baron, directeur général, Service fédéral de médiation et de conciliation /  
Director General, Federal Mediation and Conciliation Service  
Sheri L. King, médiatrice / Mediator  
Audrey-Mélissa Therrien, médiatrice / Mediator  
Conseil exécutif national / National Executive Board  
Membres du Comité de négociation, STTP / Negotiation Committee Members, CUPW

/jl sepb 225 / mp cupe 1979