

Communiqué – No. 2012-01

2012-02-01

**CPAA History of the Canadian
Human Rights Commission
Complaint**

In the wake of the Supreme Court of Canada pay equity decision for the Public Service Alliance of Canada (PSAC) complaint against Canada Post Corporation, a number of CPAA members have inquired on the status of our complaint. The following is a chronology of CPAA's complaint.

December 17, 1982

CPAA filed a complaint alleging that CPC was paying its members wages different from those paid to workers in another bargaining unit.

April 23, 1985

CPAA and CPC signed a settlement of the first complaint which was conditional upon approval of the Canadian Human Rights Commission (CHRC). The settlement contained a number of elements, including:

- a) Consultation between CPAA and CPC to develop and apply an appropriate job evaluation plan;
- b) A requirement of the Corporation to advise the Commission of the job evaluation results;
- c) A requirement that the Corporation submit to the Human Rights Commission, by January 1, 1987, a proposal for a phased elimination of the wage gap.

August 25, 1985

The parties executed a second settlement of the first complaint which was not conditional upon approval of the Human Rights Commission. There were two (2) components of this second settlement:

1. Certain provisions of the Collective Agreement, namely the compensation provisions and in particular

the proposed rates of pay, the Cost of Living Allowance clause, and the job security clauses address the complete substance of the complaint filed on December 17, 1982.

2. The settlement commits the parties to determining whether there is an ongoing wage differential between members of CPAA and employees in another bargaining unit. It is intended the job evaluation plan should eliminate the wage gap by January 1, 1987 or failing that retroactive to January 1, 1987. The settlement also included a dispute clause that matters could be referred to a mutually agreed arbitrator.

Fall 1985

In the fall of 1985, the Human Rights Commission refused to accept the request of the Association to withdraw the 1982 complaint.

The implementation of job evaluation was January 1, 1987. Despite this, the parties were unable to even begin implementation as late as 1989. The Human Rights Commission in 1988 determined that little progress has been made and determined on its own accord to reopen the investigations.

October 1989

CPAA formally requested the Commission to reopen the investigations and the Commission advised both CPC and CPAA that it intended to do so.

In submissions by CPC in **1990 and 1991**, they set three (3) options for the Commission:

1. Deem the settlements to have been approved;
2. Approve the settlements now; and

3. Decide to deal no further with the complaint because of bad faith on the part of CPAA.

CPAA requested that the Commission review the settlements to determine whether they complied with the Act and either approve the settlements or reject and propose a remedy which would comply with the Act.

The Commission identified three (3) other options:

1. To take no further proceedings in view of the continuation of the parties efforts to close the wage gap differentials;
2. To seek further information in the context of a continued investigation; and
3. To send the matter to Tribunal.

December 31, 1991

The Commission decided that no further proceedings were warranted.

February 19, 1993

CPAA lodged a new complaint that alleges that CPAA members are paid less for work of equal value than the male-dominated PO and PO EXT Groups (CUPW) and that, in spite of past settlements and efforts to achieve pay equity, the current pay equity system at Canada Post discriminates against members of the revenue postal operations, contrary to section 10 of the Act, by using different work evaluation systems for the various groups of employees.

April 1, 1997

CPAA and CPC agreed to develop and implement an internal job evaluation that came into effect on April 1, 1997. It is very important to note that this was only an internal job evaluation.

Early 1998

CPAA and CPC met for a period of time in an attempt to resolve the issue, but CPC broke off talks stating that, in their opinion, there was no pay equity problem, as a comparator group in CUPW was not male-dominated.

1997, 1998 and 1999

The Corporation challenged the right of the Commission to investigate this complaint as they state that CPAA has been acting in bad faith. There have been legal challenges through Federal courts. The latest ruling was from the Supreme Court of Canada refusing Canada Post's motions and also awarded costs in favour of CPAA (legal fees for the Supreme Court appeal).

Fall of 2000

There has been dialogue between our lawyer and CPC's lawyer trying to find a way to settle the remaining issues.

March 2001

The Corporation was not willing to go along with CPAA's suggestion that the Commission start with an investigation into the issue of comparators groups. This suggestion was supported by the Commission. Mediation talks have ceased and it is back in the hands of the Commission.

February 2002

The Corporation challenged CPAA and the Commission in court again. CPC is arguing few things like: gender predominance and bad faith.

May 2003

The Commission denied Canada Post's arguments and pursues with its investigation.

October 2003

Following the completion of its investigation, the Commission made two (2) recommendations:

1. That the Commission deal with the complaint
2. That the Commission appoint a conciliator

January 2004

CHRC notified CPAA that upon reviewing the information that they would deal with this complaint and that they would be appointing a conciliator.

June 11, 2004

The conciliator was appointed and a meeting was held between CPC legal counsel, CPAA legal counsel and the

CHRC conciliator. The parties would work with the assessment prepared by Clive Petersen in 1997-1998. CPC would conduct a costing exercise based on the assessment.

February 7, 2005

We received a copy of the estimate done by CPC.

July 15, 2005

CPAA legal writes CPC regarding costing estimate done by CPC requesting more information and to find out how CPC did their calculations.

August, 2005

CPAA is approached to see if we are prepared to settle the pay equity complaint through the negotiations or if we would prefer CHRC to proceed with the investigation.

September, 2005

National Board Meeting: CPAA decides that we will not put this issue on the table for negotiations and our legal will contact CHRC to move forth with an investigation, noting however that CPAA is still open to discussing a settlement in the hopes of resolving this complaint.

February, 2006

The CHRC approached CPAA regarding a minutes of settlement. We chose the option in which the Corporation would retain a consultant, mutually agreed upon, to provide an expert opinion on the pay equity issue and the details required to settle the complaint. The Corporation was not in agreement with obtaining the assistance of a third party, so no progress was made.

March 2006

The conciliator prepared a report for the CHRC stating the recommendation: *"that the Commission not deal with the complaint at this time because the complaint is one that could more appropriately be dealt with, initially or completely, according to a procedure provided for under an Act of Parliament other than this Act."*

April 2006

CPAA receives a letter from the CHRC stating that they have reviewed the report and have decided not to deal with the complaint at this time because *"the complaint could more appropriately be dealt with according to a procedure provided for under another Act of Parliament. At the termination of this*

procedure, or if it proves not to be reasonably available, the Commission may exercise its discretion to deal with the complaint at the complainant's request." Legal counsel for CPAA will follow up.

February 2007

CPAA decided to utilize the expertise of Pay Equity expert Elizabeth Millar to determine how we proceed with our complaint. Elizabeth has begun to compile an extensive file regarding current complaint as well as previous complaint and Job Evaluation information in an endeavour to determine our next step.

August 2008

CPAA legal counsel writes to CHRC asking them to take the steps necessary to provide the requested information and to ensure CPC will do the same.

November 2009

CPAA legal counsel to CHRC to keep our file open and in light of the CPC-PSAC decision, CPAA would prefer to wait for the Federal Court of Appeal's decision. We will re-evaluate our file accordingly.

2010

CPAA begins work on reactivating the file and obtaining the necessary information to proceed with the complaint.

February – November, 2011

Frustrated with the lack of progress, CPAA raises the issue every two (2) months at a national level. Canada Post asks for more time to review and respond.

November, 2011

CPAA once again asks that the issue be discussed in an effort to find a solution. CPAA specifies that unless CPC is prepared to work with the Association, we will have no option but to put the file back in front of the Canadian Human Rights Commission.

December, 2011

CPC reiterates to CPAA that it considers the file closed and it will not provide the information requested, nor will it provide a formal written response.

Current status

CPAA, through its legal advisor, is requesting that the Canadian Human Rights Commission reactivate its file and deal with the complaint.

Historique de la plainte de l'ACMPA auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

À la lumière de la décision de la Cour suprême du Canada sur l'équité en matière d'emploi dans la cause de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) contre la Société canadienne des postes, bon nombre de membres de l'ACMPA ont demandé quel était le statut de notre plainte. La liste qui suit représente la chronologie de la plainte de l'ACMPA.

17 décembre 1982

L'ACMPA dépose une plainte alléguant que la SCP payent nos membres un salaire différent de celui des travailleurs d'autres unités de négociation.

23 avril 1985

L'ACMPA et la SCP signent une entente concernant la première plainte; entente conditionnelle toutefois à l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). L'entente comprend un certain nombre d'éléments, entre autres :

- a) Une consultation entre l'ACMPA et la SCP afin d'élaborer et d'appliquer un programme adéquat d'évaluation des emplois;
- b) L'exigence que la Société informe la Commission des résultats de l'évaluation des emplois;
- c) L'exigence que la Société soumette à la Commission canadienne des droits de la personne un échéancier des étapes visant à supprimer l'écart entre les salaires et ce, avant le 1^{er} janvier 1987.

25 août 1985

Les parties signent une deuxième entente concernant la première plainte; entente qui cette fois n'est pas sujette à l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne. Deux (2) éléments ressortent de cette seconde entente :

1. Certaines dispositions de la convention collective, notamment les conditions relatives à la

rémunération et, plus particulièrement, les taux proposés de salaire, l'article concernant le coût de la vie et les articles portant sur la sécurité d'emploi adressant ainsi l'entièreté de la plainte déposée le 17 décembre 1982.

2. L'entente engage aussi les parties à déterminer par elles-mêmes s'il existe toujours un écart entre les membres de l'ACMPA et ceux des autres unités de négociation. Il est entendu que l'évaluation des emplois a pour but de supprimer l'écart de salaire à compter du 1^{er} janvier 1987, mais dans l'éventualité où cette mesure ne puisse être réalisée dans les délais prévus, les résultats, eux, doivent être rétroactifs au 1^{er} janvier 1987. L'entente prévoit par ailleurs un article qui stipule que tout litige sera, le cas échéant, référé à un arbitre choisit mutuellement par les parties.

Automne 1985

À l'automne 1985, la Commission des droits de la personne refuse d'acquiescer à la demande de l'Association qui souhaite retirer sa plainte de 1982.

L'implantation de l'évaluation des emplois est toujours prévue pour le 1^{er} janvier 1987, mais en dépit de leurs bonnes intentions, les parties sont incapables de commencer l'implantation avant 1989. En 1988, la Commission des droits de la personne juge que trop peu de progrès a été fait et elle détermine d'elle-même qu'il est temps de rouvrir l'enquête.

Octobre 1989

L'ACMPA demande formellement à la Commission de rouvrir l'enquête et cette dernière avise les deux parties, la SCP et l'ACMPA, qu'elle à l'intention d'aller de l'avant avec la demande de l'Association.

Dans sa soumission, en **1990 et 1991**, la SCP présente trois (3) options à l'endroit de la Commission :

1. Considérer les ententes signées comme approuvées;
2. Approuver les ententes dès maintenant; et

3. Décider de ne pas poursuivre la plainte en raison de la mauvaise foi de l'ACMPA.

Pour sa part, l'ACMPA demande à la Commission d'examiner les ententes et de déterminer si ces dernières sont conformes à la loi; d'approuver ou de rejeter les ententes; voire même proposer une solution de rechange qui soit conforme à la loi.

La Commission identifie alors trois (3) autres avenues :

1. Ne prendre aucune mesure additionnelle à la lumière du fait que les parties travaillent ensemble afin de supprimer l'écart entre les salaires;
2. Obtenir de plus amples informations dans le contexte de l'enquête qui se poursuit; et
3. Envoyer le litige devant les tribunaux.

31 décembre 1991

La Commission décide qu'aucune mesure additionnelle n'est requise.

19 février 1993

L'ACMPA dépose une nouvelle plainte qui allègue que les membres de l'ACMPA reçoivent une rémunération inférieure pour un travail d'égale valeur effectué par un groupe à prédominance masculine, soit les groupes « PO et PO EXT » (STTP) et ce, en dépit des ententes signées par le passé et des efforts afin d'atteindre l'équité d'emploi. Le système d'équité salariale, alors en place au sein de Postes Canada, établit une discrimination entre les membres des bureaux de poste à revenu, contrairement aux dispositions de la section 10 de la Loi, car Postes Canada utilise différents systèmes d'évaluation des emplois pour divers groupes d'employés.

1^{er} avril 1997

L'ACMPA et la SCP acceptent d'élaborer et d'implanter un programme interne d'évaluation des emplois qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 1997. Il est important de noter qu'il s'agit là d'une évaluation interne des emplois seulement.

Début 1998

L'ACMPA et la SCP se rencontrent pendant un certain temps afin de résoudre la question, mais la SCP brise les pourparlers stipulant qu'à son avis, il n'y a pas de problème d'équité avec le STTP, utilisé comme groupe comparateur, et que ce groupe n'est pas dominé par la gent masculine.

1997, 1998 et 1999

Entre temps, la SCP conteste le droit de la Commission canadienne des droits de la personne d'enquêter sur la plainte stipulant que l'ACMPA agit de mauvaise foi. Plusieurs procédures légales sont entamées au niveau de la Cour fédérale. Le dernier jugement rendu par la Cour Suprême du Canada rejette la soumission de Postes Canada, allouant du même souffle tous les coûts en faveur de l'ACMPA (c'est-à-dire les frais légaux pour l'appel en Cour Suprême).

Automne 2000

Il y a eu dialogue entre notre avocat et celui de la SCP dans le but de résoudre ce qu'il restait des enjeux.

Mars 2001

La Société n'était pas disposée à suivre la suggestion de l'ACMPA à l'effet que la Commission commence une enquête sur la question des groupes comparateurs. Mentionnons, cependant, que la Commission appuie cette recommandation. Les pourparlers de cette médiation sont donc à nouveau rompus et le cas se retrouve une fois de plus dans les mains de la Commission.

Février 2002

La Société conteste la position de l'ACMPA et de la Commission encore une fois. La SCP dispute certains facteurs comme : la prédominance féminine et la mauvaise foi.

Mai 2003

La Commission rejette les arguments de Postes Canada et décide de poursuivre leur enquête.

Octobre 2003

Après avoir complété leur enquête, la Commission émet les deux (2) recommandations suivantes :

1. Que la Commission traite la plainte.
2. Que la Commission nomme un médiateur.

Janvier 2004

La CCDP a avisé l'ACMPA qu'après avoir étudié l'information reçue, elle traiterait de la plainte et nommerait un conciliateur.

11 juin 2004

La conciliatrice a été nommée, et une réunion s'est tenue entre l'avocate pour la SCP, l'avocat pour l'ACMPA et la conciliatrice de la CCDP. Les parties ont aussi accepté de travailler avec l'évaluation préparée par Clive Petersen en 1997-98. La SCP devait alors conduire un exercice de coûts basé sur cette évaluation.

7 février 2005

Nous avons reçu une copie des prévisions de coûts préparées par la SCP.

15 juillet 2005

Le conseiller juridique de l'ACMPA a écrit à la SCP concernant les prévisions de coûts qu'elle avait préparées, demandant plus d'informations à savoir comment la Société en était-elle arrivée à ces calculs.

Août 2005

On demande à l'ACMPA si elle est prête à résoudre cette plainte en matière d'équité d'emploi par le biais des négociations ou si nous préférons que la CCDP procède à une enquête.

Septembre 2005

À la réunion du bureau national de direction : l'ACMPA décide qu'elle ne poursuivra pas cette question à la table de négociations et que notre avocat communiquera avec la CCDP pour qu'elle aille de l'avant avec l'enquête, en précisant toutefois que l'ACMPA est toujours ouverte à discuter d'une entente dans l'espoir de résoudre cette plainte.

Février 2006

La CCDP a approché l'ACMPA avec un protocole d'entente. Nous avons choisi l'option selon laquelle la Société retiendrait les services d'un consultant, devant faire l'objet d'un accord mutuel

entre les parties, pour fournir une opinion professionnelle sur le problème de l'équité salariale et les détails requis pour résoudre la plainte. La Société n'était pas d'accord pour obtenir l'aide d'une tierce partie, alors aucun progrès n'a été accompli.

Mars 2006

La conciliatrice a préparé un rapport qui énonce la recommandation suivante : « *que la Commission ne traite pas de cette plainte présentement parce que la plainte pourrait plus adéquatement faire l'objet, initialement ou complètement, de la procédure prévue dans une Loi du parlement autre que cette Loi.* »

Avril 2006

L'ACMPA a reçu une lettre de la CCDP qui indique qu'elle a étudié le rapport et qu'elle a décidé de ne pas traiter de la plainte présentement parce que : « *la plainte pourrait plus adéquatement faire l'objet de la procédure prévue dans une autre Loi du parlement. Au terme de cette procédure, ou si l'exercice ne donne pas lieu à une solution raisonnable, la Commission pourrait exercer sa discrétion et décider de traiter de la plainte à la demande de la plaignante.* » Le conseiller juridique de l'ACMPA effectuera un suivi.

Février 2007

L'ACMPA a décidé de retenir les services d'expert d'Elizabeth Milla sur l'Équité salariale pour déterminer de quelle façon procéder avec notre plainte. Elizabeth a commencé à compiler un dossier exhaustif en ce qui a trait à notre plainte actuelle, à la plainte précédente, ainsi que toute l'information reliée au programme d'évaluation des emplois, dans le but de déterminer notre plan d'action.

Août 2008

Le conseiller juridique de l'ACMPA écrit à la CCDP pour lui demander de prendre les mesures nécessaires afin de fournir l'information requise et de s'assurer que la SCP fasse de même.

Novembre 2009

Le conseiller juridique de l'ACMPA demande à la CCDP de garder le dossier ouvert et, à la lumière de la

décision SCP-AFPC, indique que l'ACMPA préférerait attendre la décision de la Cour fédérale d'appel afin de réévaluer notre cas en conséquence.

2010

L'ACMPA a commencé à travailler sur la réouverture du dossier dans le but d'obtenir l'information nécessaire afin d'aller de l'avant avec la plainte.

Février – novembre 2011

Frustrée par le manque de progrès, l'ACMPA a commencé à soulever la question tous les deux (2) mois au niveau national. Postes Canada a demandé plus de temps pour revoir le dossier et répondre.

Novembre 2011

L'ACMPA a de nouveau demandé que les parties discutent du cas dans l'espoir de trouver une solution. L'ACMPA a précisé que si la SCP n'était pas disposée à travailler dans le but de résoudre le cas, que notre seule alternative serait de déposer le dossier devant la Commission canadienne des droits de la personne.

Décembre 2011

La SCP réitère à l'ACMPA qu'elle considère le dossier comme étant fermé et qu'elle ne fournira ni l'information requise, ni une réponse écrite formelle.

Statut actuel

L'ACMPA, par l'entremise de son conseiller juridique, demande présentement à la Commission canadienne des droits sur la personne de réactiver le dossier et de traiter la plainte.

Appointment date vs. Anniversary date

There is a difference between your appointment date and anniversary date.

Appointment date: Is the date of appointment to your classification level. Please remember that you can change to different positions but if your classification level does not change, then your appointment date remains the same. Your appointment date would change if your level changed. Please verify on Intrapost if your appointment date is correct. If it is not – then contact

your Local Area Superintendent to have it corrected.

Your appointment date determines the right to:

1. Transfer
2. Pay increments

Anniversary date: Is the date you started to work for CPC and/or the Post Office department. That date represents your continuous employment and determines your entitlement to the following:

1. Vacation Leave
2. Pre-retirement Leave
3. Retirement (based on pensionable years and your age).

Reminder:

When you are applying for a Postmaster or Senior Assistant competition, there is valuable information to help you prepare for the interview. Please check our Web site at: www.cpaacmpa.ca. Click on "Publications", scroll down to the section: "Preparation for Competition" and select the PDF file.

Date de nomination vs date d'anniversaire

Il existe une différence entre votre date de nomination et votre date d'anniversaire.

Date de nomination : C'est la date de votre nomination à votre niveau de classification actuel. Rappelez-vous que vous pouvez occuper différents postes, mais si votre niveau de classification ne change pas, alors votre date de nomination demeure la même. Par conséquent, votre date de nomination change si votre niveau de classification change. Veuillez vérifier sur l'Intraposte si votre date de nomination est exacte. Si non, communiquez avec votre chef de zone locale pour que la correction soit apportée. Votre date de nomination détermine vos droits pour :

1. Les mutations
2. Les échelons de salaire.

Date d'anniversaire : Il s'agit de la date à laquelle vous avez commencé à travailler à la SCP et/ou pour le ministère des Postes. Cette date

représente votre emploi continu et vous permet de déterminer vos droits pour :

1. Les vacances annuelles
2. Le congé de préretraite
3. La retraite (basée sur votre âge et vos années de service ouvrant droit à une pension).

Rappel :

Lorsque vous posez votre candidature pour un poste d'adjoint principal ou de maître de poste, il s'agit de l'information très utile pour vous préparer à l'entrevue. Veuillez consulter notre site Web à : www.cpaacmpa.ca. Cliquez sur « Publications » et défilez vers le bas jusqu'à la section : « Préparation en vue d'un concours », puis sélectionnez le fichier PDF.

Statistics on the Short Term Disability Plan (STDP) from October 2010 – October 2011

The following statistics were provided by Canada Post Corporation and are based on the following groups of employees: CPAA, APOC, UPCE and management.

Total STDP claims for the above period: 1,463, of which CPAA had 625.

STDP claims initially supported: 1,379 (95%), of which CPAA had 594.

STDP claims initially non-supported: 84, of which CPAA had 31.

Initial Decision Appeals:

First (1st) level appeal: 15, of which CPAA had 3.

Number of appeals overturned (supported): 13, of which CPAA had 3.

Number of appeals maintained (non-supported): 1, of which CPAA had 0.

Subsequent Decision Appeals:

Second (2nd)* and third (3rd)* levels appeals: 32, of which CPAA had 8.

Number of appeals overturned (supported): 25, of which CPAA had 4.

Number of appeals maintained (non-supported): 8, of which CPAA had 4.

Final level appeal: 3, of which CPAA had 2.

**2nd level appeals apply to CPAA and APOC members.*

**3rd level appeals apply to UPCE members.*

**Statistiques du Programme
d'assurance-invalidité de courte
durée (PAICD) –
Octobre 2010 à octobre 2011**

Les statistiques qui suivent sont fournies par la Société canadienne des postes et elles sont basées sur les groupes d'employés, suivant : l'ACMPA, l'AOPC, le SEPC et la gestion.

Nombre total de réclamations du PAICD pour la période ci-haut mentionnée : 1 463, dont 625 de l'ACMPA.

Nombre total de réclamations du PAICD acceptées initialement : 1 379 (95 %), dont 594 de l'ACMPA.

Nombre total de réclamations du PAICD rejetées initialement : 84, dont 31 de l'ACMPA.

Appels de la décision initiale :

Appels au premier (1^{er}) niveau : 15, dont 3 de l'ACMPA.

Nombre d'appels renversés (acceptés) : 13, dont 3 de l'ACMPA.

Nombre d'appels maintenus (refusés) : 1, dont aucun pour l'ACMPA.

Décisions subséquentes d'appels :
Appels au deuxième (2^e)* et troisième (3^e)* niveau : 32, dont 8 de l'ACMPA.

Nombre d'appels renversés (acceptés) : 25, dont 4 de l'ACMPA.

Nombre d'appels maintenus (refusés) : 8, dont 4 de l'ACMPA.

Appels au dernier niveau : 3, dont 2 de l'ACMPA.

**Les appels au 2^e niveau s'appliquent aux membres de l'ACMPA et l'AOPC.*

**Les appels au 3^e niveau s'appliquent aux membres du SEPC.*

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Daniel L. Maheux
Karen E. MacDonald
Sue A. Verhelst

For more information, contact your CPAA Communication Committee at:
Pour plus d'informations, contacter votre comité de communication de l'ACMPA à :

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA
281 Queen Mary
Ottawa ON K1K 1X1

Tel. / tél. 613-745-2095
Fax / télécopieur 613-745-5559
mail@cpaa-acmpa.ca