

Le 20 juillet 2017

ÉTUDE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : LE POINT

Les séances réunissant les groupes de discussion sont à présent terminées. Nous avons réunis en tout 47 groupes de discussion, de l'Atlantique au Pacifique. Nous remercions tous les membres qui y ont participé. Leurs commentaires nous seront très utiles.

Grâce à ces séances, nous comprenons mieux le travail quotidien des groupes de comparaison à prédominance masculine (factrices et facteurs, factrices et facteurs adjoints, factrices et facteurs de relève, courriers des services postaux, courriers des services postaux – véhicules lourds et expéditrices et expéditeurs de dépêches). Nous sommes en mesure de comparer ce travail avec celui des groupes à prédominance féminine (factrices et facteurs ruraux et suburbains et employées et employés de relève permanents).

Outil d'évaluation des emplois

Les parties élaborent actuellement un outil d'évaluation des emplois, qui servira à évaluer le travail selon les quatre critères énoncés dans la loi sur l'équité salariale : qualifications, efforts, responsabilités et conditions de travail.

Ces quatre critères seront ensuite subdivisés en sous-facteurs assortis chacun d'un nombre de points. Une fois tous les emplois évalués, les consultants seront en mesure de déterminer si le travail des FFRS est de valeur égale à celui du groupe de comparaison à prédominance masculine.

Rémunération totale et arbitrage

Le 14 juillet dernier, nous avons pris part à une séance de médiation-arbitrage portant sur la divulgation de renseignements touchant la rémunération totale.

Comme nous l'avons indiqué dans des bulletins précédents, la loi sur l'équité salariale stipule que, si, au sein d'une même entreprise, le travail d'un groupe à prédominance féminine s'avère de valeur égale à celui d'un groupe à prédominance masculine, la rémunération totale doit être de même valeur.

La rémunération totale représente bien plus que le montant du chèque de paie. Elle comprend des éléments tels qu'un régime de retraite, un régime d'avantages sociaux et un régime de congés payés. Étant donné que la rémunération englobe autant d'aspects, les parties doivent s'entendre sur une méthode permettant de calculer la rémunération totale des FFRS et celle du groupe de comparaison à prédominance masculine.

En mars dernier, le Syndicat a présenté sa méthode de calcul de la rémunération totale. Postes Canada a présenté la sienne en juin. Afin de bien comprendre sa proposition, nous lui avons demandé de nous fournir de plus amples renseignements. Elle nous a répondu que certains renseignements n'étaient pas disponibles, et elle a refusé catégoriquement de donner suite à certaines de nos demandes. Compte tenu de la réaction de Postes Canada, nous avons demandé à l'arbitre Flynn de procéder à la médiation du litige, et, si nécessaire, à son arbitrage.

En médiation, Postes Canada a accepté de fournir les renseignements que nous lui avons demandés.

Nous avons accepté un certain nombre de dates d'arbitrage du dossier de la rémunération totale. Voici ces dates : 28 août, 7 septembre et 29 septembre.

Nous vous ferons part des faits nouveaux à mesure qu'ils se produiront.

Solidarité,



Nancy Beauchamp
Comité de l'équité salariale



Barb McMillan
Comité de l'équité salariale



Cathy Kennedy
Comité de l'équité salariale

2015-2019 / Bulletin n° 264

/bt sepb 225 /map scfp 1979

