

## DES NOUVELLES DU COMITÉ D'EXAMEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Depuis la mi-octobre, le comité mixte de l'équité salariale s'est réuni tous les jeudis, à l'exception du 29 novembre. En date du 12 décembre, il n'y a pas de désaccord entre les parties. La ministre du Travail n'a toujours pas nommé d'arbitre.

### ÉVALUATION DU TRAVAIL ET ÉCHÉANCES

- Les consultants se sont réunis et ont discuté de l'échéancier pour s'assurer de l'achèvement de l'étude dans le délai prévu au protocole d'entente.
- Les consultants se sont rendus à différents endroits (Kanata, Woodlawn / Dunrobin, Kinburn et Fitzroy Harbour) pour se faire une idée du travail accompli. Les parties devront déterminer quelle sera la représentation géographique nécessaire pour saisir avec exactitude les différents aspects du travail.
- En ce moment, les consultants établissent les profils d'emploi, et prévoient les terminer d'ici la fin janvier. Dans ces profils, ils consignent les différentes tâches des FFPS et celles du groupe de comparaison à prédominance masculine. Il y aura probablement une douzaine de profils. L'un deux, par exemple, pourrait être un itinéraire FFPS utilisant un véhicule de la Société. Un autre pourrait être un itinéraire où le titulaire doit trouver son propre remplaçant.
- Une fois les profils terminés, les consultants auront suffisamment de données pour proposer des méthodes d'évaluation du travail. Ils prévoient terminer cette étape à la fin février.

### LE GROUPE DE COMPARAISON

- Selon la *Loi sur l'équité salariale*, le groupe de comparaison doit provenir du même établissement et être composé d'hommes dans une proportion d'au moins 55 %. Postes Canada nous a remis les renseignements démographiques et les consultants déterminent maintenant le groupe à prédominance masculine qui servira de groupe de comparaison. Parmi les groupes pris en considération, il y a le groupe des factrices et facteurs urbains qui, avec ses 17 000 membres, est le plus important en nombre. Le consultant de Postes Canada a proposé de retenir le groupe des manieurs et manieuses de dépêches (PO5), mais étant donné qu'il ne compte que 1 400 membres, il correspondrait à moins d'un dixième du nombre des factrices et facteurs.

### ÉVALUATION DU TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL

- Le comité doit absolument comprendre les éléments du travail (des FFPS et des factrices et facteurs urbains) qui entrent dans la composition des heures régulières. Par exemple, qu'est-ce qui constitue un emploi à plein temps? La journée de travail de certains FFPS compte 6 heures ou 6½ heures de tâches reconnues par le Système de gestion des itinéraires (SGI), sans que la livraison des envois à remettre en mains propres ne soit incluse dans les heures SGI. Du côté des factrices et facteurs urbains, la journée de travail est évaluée à huit heures, mais si l'on tient compte de la rémunération du temps non travaillé, leur journée de travail correspond aussi à moins de huit heures. Le comité a commencé à étudier la question, mais il reste encore beaucoup de travail à faire et d'information à obtenir. Il poursuivra ce travail en janvier.

### RÉMUNÉRATION TOTALE

Le comité travaille à élaborer une méthodologie qui lui permettra de comparer la rémunération totale. Il est important de trouver une méthode de comparaison claire et concise qui tient compte de tous les aspects de la rémunération totale.

Le comité de l'équité salariale est parvenu, en peu de temps, à mener à bien un certain nombre d'aspects clés de l'examen. Il est important de bien préparer le terrain avant que le comité aille à la rencontre des membres pour leur parler et leur poser des questions et s'assurer ainsi d'une évaluation juste.

Nous continuerons de vous tenir au courant de l'avancement des travaux du comité.

Solidarité,

George Floresco  
3<sup>e</sup> vice-président national

Martin Champagne  
4<sup>e</sup> vice-président national

2015-2019 / Bulletin n° 215  
/jyl sepb225/ ab/scfp 1979