

Le 10 février 2017

## ÉTUDE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE VISANT LES FFRS : NOMINATION D'UNE ARBITRE

Le 2 février dernier, le Syndicat a été informé de la nomination de Maureen Flynn à titre d'arbitre dans le cadre du protocole d'entente de l'étude sur l'équité salariale visant les FFRS. Jusqu'à présent, les parties n'ont eu aucun litige nécessitant l'intervention de l'arbitre Flynn. Le Syndicat tient néanmoins à saluer la nomination de M<sup>e</sup> Flynn, qui veillera au traitement, dans les meilleurs délais, de tout désaccord entre les parties.

### Échéancier

Postes Canada et le Syndicat se sont entendus sur un échéancier de 19 mois. Le protocole d'entente prévoit des étapes d'exécution des travaux. Le premier mois a été consacré à la sélection des membres du comité et des consultants en matière d'équité salariale. La période d'octobre 2016 à septembre 2017, soit 12 mois en tout, est consacrée à l'étude comme telle. D'octobre à décembre 2017, les parties négocieront les modifications à apporter à la convention collective afin qu'elle reflète les conclusions de l'étude. S'il y a désaccord entre les parties, la période de janvier à mars 2018 sera consacrée à l'arbitrage devant l'arbitre Flynn. M<sup>e</sup> Flynn est tenue de nous fournir des dates d'audience en cas de désaccords entre les parties.

### Aspects juridiques

Il peut sembler facile de comparer le travail des membres FFRS avec celui des factrices et facteurs de l'unité urbaine, car à première vue, il est clair que le travail est le même. Cependant, le protocole d'entente oblige les parties (STTP et Postes Canada) à réaliser une étude sur l'équité salariale qui respecte la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'*Ordonnance sur la parité salariale*. Nous tenons à ce que nos actions respectent chaque étape prévue par la *Loi* et l'*Ordonnance* afin que toute décision rendue par les consultants ou par l'arbitre ne puisse être contestée.

### Groupe de comparaison à prédominance masculine

La première étape de l'étude a consisté à établir un groupe de comparaison à prédominance masculine. Les consultants voulaient s'assurer que, dès le départ, les parties allaient examiner le plus grand ensemble d'éléments de comparaison possible. Conformément à la *Loi*, le groupe de comparaison est composé de tous les postes du groupe 2 et des postes de manieurs et manieuses de dépêches (PO-5). Il peut sembler étrange d'utiliser les postes PO-5 à titre de groupe de comparaison, mais une étude sur l'équité salariale vise à comparer un travail de « valeur égale » et non un travail identique.

.../2



## Profils d'emplois

Dans le cadre de la prochaine étape de l'étude, les consultants se pencheront sur les profils d'emploi. Il s'agit de décrire le type de travail accompli à la fois par les FFRS et le groupe de comparaison. Les profils d'emplois seront établis par les consultants en fonction des entrevues menées avec les membres.

Une fois les profils d'emplois terminés, les parties les examineront. Pour chaque profil d'emploi, des groupes de discussion seront organisés en compagnie des consultants pour veiller à ce que le profil établi décrive bien le travail à accomplir. Les groupes de discussion n'ont pas encore été formés. Dès qu'ils le seront, nous vous en informerons.

Dans le prochain bulletin, il sera question des exigences de la méthode d'évaluation des emplois, car des règles strictes entourent le déroulement des études sur l'équité salariale afin d'assurer leur conformité avec la *Loi* et l'*Ordonnance*.

Solidarité,



Nancy Beauchamp



Cathy Kennedy



Barb McMillan

Membres du Comité de l'équité salariale

/jl cope 225/map scfp 1979  
2015-2019/Bulletin n°226

