

Le 8 décembre 2017

ÉQUITÉ SALARIALE : LES NÉGOCIATIONS SONT ROMPUES AU JOUR 1 DE LA MÉDIATION

Tel que mentionné dans notre dernière communication, nous espérions que la présence de l'arbitre Flynn aiderait l'employeur à articuler clairement ses propositions. Nous avons vite constaté que nous n'avions pas les mêmes aspirations concernant cette rencontre.

Les deux parties restent campées sur leurs positions et se retrouvent par conséquent dans une impasse. C'est donc l'arbitre Flynn qui, dans le cadre du processus d'arbitrage prévu au protocole d'entente sur l'équité salariale, prendra la décision ultime.

Nous continuons de croire en notre méthodologie

Notre position est simple, logique et repose sur la convention collective. La rémunération des FFRS est basée sur des valeurs de temps inscrites dans le système de gestion des itinéraires (SGI). Les itinéraires sont fondés sur les valeurs du SGI. La rémunération qui en découle est déterminée par les valeurs d'activités prévues à la convention collective.

Bien que la valeur de temps attribuée à chaque itinéraire puisse varier en fonction des valeurs d'activité octroyées, la rémunération sera proportionnelle au temps attribué. **Les FFRS d'une même zone reçoivent un salaire de base identique pour un nombre d'heures identique.**

Il s'agit donc de l'équivalent d'un taux horaire et par conséquent la meilleure méthode d'évaluation de l'écart salarial entre les FFRS et les groupes à prédominance masculine.

Or, l'employeur rejette complètement notre méthodologie en soutenant que le SGI ne reflète pas le temps travaillé.

Pourtant le SGI est la base utilisée par ce même employeur pour créer les itinéraires, pour payer les employés, pour calculer les prestations de retraite, ainsi que pour comptabiliser les heures donnant accès à l'assurance-emploi.

Postes Canada persiste à vouloir utiliser sa méthodologie, qui ne révèle aucun écart salarial. Fabriquée de toutes pièces, sa méthodologie est uniquement basée sur les itinéraires dont 75 % des points de remise sont desservis par BPCM.

Une méthodologie que nous rejetons complètement, car elle ne tient pas compte d'une grande partie du travail des FFRS.

Nos efforts seront désormais dirigés vers la préparation de notre dossier pour l'arbitrage. Nous allons travailler d'arrache-pied afin d'étoffer la preuve qui sera utilisée lors des séances d'arbitrage. La tâche n'est pas mince, mais nous travaillons en étroite collaboration avec chaque service du bureau national pour nous assurer d'obtenir gain de cause dans ce dossier.

Solidarité!

Les membres du Comité de l'équité salariale,

Nancy Beauchamp

Barb McMillan

Cathy Kennedy

2015-2019 / Bulletin n° 294

NB/bt sepb 225 /scfp 1979

