

Le 6 juin 2018

Fin « l'avantage concurrentiel »!

Lors d'une ronde de négociations précédente, le négociateur en chef de Postes Canada pour l'unité des factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) a dit que le FFRS étaient « l'avantage concurrentiel » de Postes Canada, faisant allusion aux économies que l'écart salarial entre les FFRS et les facteurs et factrices de l'unité urbaine permettait de réaliser. Postes Canada doit maintenant ravalier ses paroles.

Décision de l'arbitre : les FFRS ne sont pas payées équitablement pour un travail à valeur égale

Jeudi dernier, au terme d'un processus de 21 mois, l'arbitre Flynn a rendu sa décision (qui compte 176 pages en anglais) dans le dossier de l'équité salariale des FFRS. Le STTP et Postes Canada avaient convenu d'un processus relatif à l'équité salariale des FFRS dans le cadre de la ronde de négociations de 2016.

Une décision complexe; des victoires sur des questions fondamentales

L'arbitre a accepté la méthode proposée par le STTP, fondée sur un taux horaire « dérivé » pour les FFRS, et a rejeté la méthode de la Société, qui s'appuie sur la rémunération par point de remise. Il était très important pour nous de montrer que les FFRS ont un taux horaire et que l'écart salarial peut être mesuré en fonction de ce taux.

Et maintenant?

La mise en application des divers éléments de la décision de l'arbitre nécessitera beaucoup de travail. Dans sa décision, l'arbitre demande aux parties (le STTP et la SCP) de conclure une entente sur plusieurs aspects de la rémunération des FFRS, tant au niveau de la rétroactivité (à partir du 1^{er} janvier 2016) que pour l'avenir. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre d'ici le 31 août 2018, l'arbitre réservera des dates d'audiences d'arbitrage à l'automne 2018.

Les trois grandes questions à régler sont les suivantes :

1. Salaires : Bien que l'arbitre ait conclu qu'il existe un écart salarial d'après les heures du Système de gestion des itinéraires (SGI), elle a demandé aux parties d'évaluer l'exactitude des heures du SGI.
2. Avantages sociaux : Les parties doivent déterminer comment remédier à l'inégalité des avantages sociaux. Il s'agit des avantages suivants : programmes d'assurance-invalidité; assurance-vie et prestations de décès; régime de soins médicaux complémentaire à la retraite; régime de soins dentaires à la retraite; assurance-vie temporaire et prestations de décès complémentaires à la retraite; indemnité de poste isolé; primes du régime d'assurance-maladie provincial de la Colombie-Britannique; congés annuels; congés spéciaux et congé de préretraite. Le STTP soutient que les FFRS devraient obtenir l'accès aux avantages, mais la Société voudrait plutôt leur attribuer une valeur pécuniaire.
3. L'arbitre a conclu que les FFRS doivent bénéficier de valeurs de temps pour les envois à remettre en mains propres (ERMP) et les changements de serrures et que ces valeurs doivent ouvrir droit à pension. Les parties doivent s'entendre sur ces valeurs de temps.

Déjà une grande victoire

Pour le STTP, la décision signifie que nous nous rapprochons de l'objectif de la pleine égalité pour les FFRS. Pour les femmes d'un bout à l'autre du pays, ce dossier devrait mener à l'établissement d'un processus d'équité salariale rapide et efficace.

De nombreuses femmes ont dû attendre des dizaines d'années pour obtenir justice. Justice différée est justice refusée.

Fin l'exploitation des FFRS pour bénéficier d'un avantage concurrentiel! La route vers l'égalité est longue et parsemée d'embûches, mais nous continuons d'aller de l'avant.

Solidarité,

Les membres du Comité de l'équité salariale,



Cathy Kennedy



Nancy Beauchamp



Barb McMillan

2015-2019 Bulletin n° 375 /jyl-tw/sepb225/ mp scfp 1979