

Le 19 septembre 2018

Arbitrage de l'équité salariale du 12 septembre 2018

Le 12 septembre dernier, après 90 jours de médiation, nous nous sommes présentés devant l'arbitre Flynn afin de débattre des questions toujours en litige.

Écart salarial

Position de Postes Canada :

Afin de déterminer l'écart salarial entre les FFRS et les factrices et facteurs urbains, Postes Canada a proposé de comparer les systèmes de mesure des itinéraires des deux unités. L'employeur a unilatéralement sélectionné 615 itinéraires de factrices et facteurs urbains soumis à la poste moderne. Elle a par la suite converti ces itinéraires en utilisant les valeurs de temps du SGI des FFRS. Selon les résultats obtenus par Postes Canada, les valeurs de temps du SGI sont plus généreuses de 12,3 % que celles du SMIFF. Il faudrait donc un ajustement à la baisse du SGI pour tenir compte de ce pourcentage. Cependant, l'ajustement ne se fera pas de façon uniforme...

L'employeur prétend (sans aucune preuve documentaire) que les FFRS de du secteur 1 reçoivent un volume de courrier inférieur à ceux des secteurs 2 et 3. Selon la nouvelle théorie de l'employeur basée sur le volume, il faudrait ajuster différemment les secteurs pour tenir compte de ce pseudo argument. Les FFRS du secteur 1 subiraient une réduction de 18 % de leurs valeurs de temps, tandis que les FFRS des secteurs 2 et 3 subiraient une réduction de 5 %.

Donc, au lieu de valeurs d'activités différentes dans la convention collective, il y aurait dorénavant des valeurs de temps différentes selon le secteur.

Secteur	Taux horaire dérivé selon la convention collective et la décision de l'arbitre Flynn	Taux horaire dérivé proposé par l'employeur	Taux horaire dérivé de l'équité salariale	% d'augmentation salariale proposé par l'employeur
1	19,73 \$	22,34 \$	25,95 \$	8,5 %
2	21,49 \$	19,70 \$	25,95 \$	14,9 %
3	22,47 \$	20,11 \$	25,95 \$	10,7 %

Les FFRS de du secteur 1 qui, en ce moment, reçoivent un salaire moins élevé que ceux des secteurs 2 et 3, auraient droit à un réajustement salarial moins élevé que celui accordé dans les deux autres secteurs.

Si l'arbitre ne retient pas cette option, Postes Canada propose que les valeurs de temps soient réduites de 50 % dans le secteur 1 et de 25 % dans les secteurs 2 et 3.

.../2



Position du STTP

En utilisant la même base de données de l'employeur, soit les 615 itinéraires de l'unité urbaine, nos résultats diffèrent de ceux de Postes Canada. Lorsqu'on utilise TOUTES les valeurs de temps du SGI, y compris la valeur de temps proportionnelle à la valeur d'activité du tri séquentiel, c'est le contraire qui se produit.

Nous avons examiné différents scénarios avec la base de données initiale. La moyenne de ces différents scénarios démontre que les valeurs de temps du SMIFF sont plus généreuses que les valeurs de temps du SGI dans une proportion de 10,4 %. Nous demandons donc à l'arbitre d'augmenter les valeurs de temps de 10,4 % de chaque itinéraire indépendamment du secteur et de s'assurer que le taux horaire dérivé pour 2016 soit de 25,95\$.

Avantages sociaux à la retraite

Position de Postes Canada :

En ce qui concerne les avantages sociaux à la retraite, l'employeur maintient sa position, c'est-à-dire que la date du 1^{er} janvier 2016 doit servir de base pour déterminer le nombre d'années de service continu nécessaire pour bénéficier des avantages sociaux à la retraite. Par conséquent, ces avantages sociaux ne seraient disponibles qu'à partir du **1^{er} janvier 2031**.

Position du STTP:

La date du 1^{er} janvier 2016 est la date à laquelle l'iniquité salariale doit prendre fin et non se poursuivre encore des dizaines d'années. Le service continu des employées et employés FFRS doit être pris en compte pour l'accès aux avantages sociaux à la retraite.

Employées et employés de relève permanents (ERP)

Position de Postes Canada :

Le groupe de comparaison utilisé dans l'étude est celui des factrices et facteurs urbains. Par conséquent, les ERP auront un salaire équivalent à ceux-ci pour les heures effectuées.

Position du STTP :

Les ERP devraient recevoir le même taux que les facteurs et factrices de relève de l'unité urbaine.

Congé annuel et congé de préretraite

Position de Postes Canada :

Les FFRS n'obtiendront pas de nouveaux congés annuels ni le congé de préretraite. Ils recevront un paiement lorsqu'ils ou elles seront admissibles au congé.

Position du STTP :

Les FFRS et les PRE obtiennent les mêmes dispositions que les membres de l'unité urbaine.

Solidarité,

Membres du Comité de l'équité salariale,

Nancy Beauchamp

Barb McMillan

Cathy Kennedy

