

PROCESSUS D'EXAMEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le STTP et Postes Canada ont convenu d'entreprendre un processus d'examen de l'équité salariale visant les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS). Les parties ont signé aujourd'hui le protocole d'entente qui décrit le processus.

Comité mixte sur l'équité salariale

Au plus tard 30 jours après la signature du protocole d'entente, les parties mettront sur pied un Comité mixte sur l'équité salariale composé de trois représentantes et représentants de chacune des parties. Les parties nommeront, chacune de leur côté, un consultant en équité salariale indépendant, et elles s'entendront sur la nomination d'un arbitre d'expérience. L'arbitre sera saisi de tout différend qui surviendra au cours du processus. L'étude conjointe sur l'équité salariale sera achevée dans les 12 mois suivant la nomination des consultants en équité salariale. Tout désaccord qui ne pourra être réglé durant le processus sera soumis à l'arbitre, qui rendra une décision liant les deux parties.

Mise en œuvre des conclusions de l'étude

Les consultants en équité salariale présenteront leurs conclusions au Comité mixte sur l'équité salariale au plus tard 12 mois après leur nomination. Les parties (STTP et Postes Canada) auront 90 jours pour négocier des ajustements à la convention collective conformément à la clause 34.02. Si les parties ne parviennent pas à négocier ces ajustements, la question sera renvoyée à l'arbitre, qui aura 90 jours pour entendre l'affaire et rendre une décision. La décision liera le Syndicat, Postes Canada et l'ensemble des employées et employés touchés. Si l'existence d'un écart salarial est établie, tous les paiements seront rétroactifs au 1^{er} janvier 2016. Ce processus réglera de manière intégrale et définitive la question de l'équité salariale touchant les FFRS.

Pourquoi ce processus?

Jusqu'ici les plaintes sur l'équité salariale déposées contre Postes Canada ont pris des décennies avant d'aboutir à un règlement. Celle de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), déposée en 1983, a mis 30 ans à se régler. Celle de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), déposée en 1993, n'est toujours pas réglée. Le processus d'examen négocié dans le protocole d'entente sera achevé dans 19 mois (à partir d'aujourd'hui). Ce délai peut sembler long, mais il ne l'est pas, surtout si on le compare à la durée des plaintes de l'AFPC et de l'ACMPA. Le processus exigera un travail minutieux et des comparaisons approfondies. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le processus devra tout de même respecter les exigences de cette loi et celles de l'*Ordonnance sur la parité salariale*. Enfin, le processus permettra de clore le dossier de l'équité salariale dans un délai précis, et évitera de longues querelles devant les tribunaux. Il deviendra peut-être le modèle à suivre pour résoudre les plaintes sur l'équité salariale au Canada.



Sylvain Lapointe
Négociateur en chef – unité urbaine



George Floresco
Négociateur en chef – unité des FFRS

scfp 1979 /jl sepb 225
2015-2019/Bulletin n° 178