

Le 8 septembre 2016

L'équité salariale, c'est la loi!

Le différend opposant le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) et Postes Canada souligne le besoin de justice en matière d'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs au pays.

Le principe de l'équité salariale a force de loi depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, mais jusqu'à maintenant il n'a été appliqué qu'au terme de batailles juridiques qui ont duré des décennies.

Postes Canada est une récidiviste notoire en matière de non-respect de l'équité salariale. Pendant 28 ans, elle s'est opposée à la demande d'équité salariale de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), renvoyant la question jusqu'à la Cour suprême. De nombreuses femmes qui avaient droit à l'équité salariale sont décédées avant que justice ne soit rendue. Une plainte en matière d'équité salariale, déposée par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) contre Postes Canada en 1993, se trouve encore devant les tribunaux et est loin d'être réglée. C'est donc en toute connaissance de cause que le STTP a soumis à la table de négociation les problèmes flagrants d'iniquité salariale touchant les FFRS.

Les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) gagnent encore 28 % de moins que les factrices et facteurs de l'unité urbaine. Il ne pourrait exister d'exemple plus frappant d'iniquité salariale que celui des FFRS à Postes Canada. Les membres de ce groupe, composé principalement de femmes, ont des conditions de travail inférieures à celles de leurs homologues des régions urbaines, bien que les travailleuses et travailleurs des deux groupes effectuent essentiellement les mêmes

tâches. Après des mois de négociations difficiles, le STTP est parvenu à établir un processus pour combler définitivement l'écart salarial entre les FFRS et les factrices et facteurs de l'unité urbaine. Ce processus durera tout au plus 19 mois.

Il ne fait aucun doute qu'il s'agit du meilleur processus de règlement d'un différend en matière d'équité salariale jamais établi au pays. Ce constat nous amène à poser la question suivante : pourquoi un tel processus ne s'applique-t-il pas à tous les cas d'iniquité salariale?

Les travailleuses et travailleurs des postes ne devraient pas être les seuls à pouvoir régler un différend en matière d'équité salariale dans un délai raisonnable.

Postes Canada n'est pas la seule contrevenante.

« Personne ne devrait avoir à négocier avec son employeur pour que ce dernier respecte la loi. L'équité salariale, c'est la loi au Canada depuis des décennies. Il est temps que le principe de l'équité salariale s'applique réellement à tout le monde. »

Solidarité,



Mike Palecek
Président national

2015-2019 / Bulletin n° 183

/rgcope225/ gl/scfp1979

