

Infolettre présidentielle du groupe S&A de l'ACIA — Janvier 2023

Bonne année à tous! Tous les membres de l'exécutif du groupe S&A de l'ACIA espèrent que les membres du Groupe (classifications CO, EN-ENG, ES, PG, SE-RES, SE-REM et SR) ont passé de joyeuses fêtes et qu'ils sont prêts à relever les défis et à profiter des occasions que 2023 nous réserve.

Voici les dernières nouvelles.

Les répercussions de la pandémie sur notre travail actuel sont encore ressenties au quotidien par chaque membre, de manière différente selon les circonstances.

Nos délégués syndicaux ([Délégués syndicaux du groupe AS&A de l'ACIA | L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada \(ipfpc.ca\)](#)) notre exécutif national ([exécutif du groupe S&A de l'ACIA | L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada \(ipfpc.ca\)](#)) et notre équipe de consultation nationale ([Équipe de consultation de l'Agence canadienne d'inspection des aliments | L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada \(pipsc.ca\)](#)) ont été en contact permanent avec la direction de l'ACIA pour lui faire part de vos préoccupations et continueront à œuvrer en votre nom en 2023.

Le point sur la conversion des SR

Griefs de classification

Une première audition de griefs de classification a été programmée pour la description de poste de superviseur, Conformité aux normes des laboratoires scientifiques, en avril 2023. Nous prévoyons organiser une audition de griefs de classification tous les deux ou trois mois par la suite, jusqu'à ce que les six descriptions de poste faisant l'objet d'un grief soient terminées. Les membres qui ont déposé un grief pour ce poste, y compris ceux dont le grief a été rejeté par l'employeur, peuvent s'attendre à d'autres communications en juillet 2023, car nous cherchons à recueillir de l'information supplémentaire pour monter notre dossier.

En utilisant les meilleurs exemples d'un échantillon de titulaires actuel·le·s et ancien·ne·s, un grief de classification cherche à démontrer que la classification de la description de poste est incorrecte. Une décision de classification s'applique à l'ensemble des titulaires de ce poste, sous réserve de certaines exceptions actuellement contestées. L'Institut continue d'affirmer que toute personne dont la description de poste a été reclassifiée devrait avoir droit au résultat d'un grief de classification, même les personnes qui ont pris leur retraite, changé de poste ou n'ont pas déposé de grief, etc.

Mise en correspondance des griefs

Nous espérons obtenir plus d'informations sur la progression de la mise en correspondance des griefs (griefs de contenu) dans les prochaines semaines. Dès que nous en saurons plus, les plaignant·e·s individuels seront contactés au sujet des prochaines étapes et des dates d'audition à fixer. Afin de rendre la procédure de règlement des griefs plus efficace et d'accroître la probabilité d'un résultat souhaitable, l'Institut donnera la priorité au regroupement des membres ayant des situations similaires afin que plusieurs griefs individuels et connexes puissent être entendus ensemble.

Remise en correspondance et modification des descriptions de poste par l'employeur

Une petite partie des membres ont été informés au cours de l'été que l'employeur avait l'intention d'élaborer une nouvelle description de poste ou de proposer une description de poste existante appartenant à un autre groupe professionnel (non-SR) pour leur situation particulière. Nous ne sommes pas au courant d'un quelconque mouvement sur ces dossiers. Si l'employeur vous contacte pour enquêter sur les changements apportés à la description de votre poste (ce qui peut inclure un examen de validation d'emploi, également connu sous le nom de vérification sur place), veuillez communiquer avec compensation@pipsc.ca afin que nous puissions faciliter ce processus. Nous allons nous renseigner en votre nom et vous donner des comptes rendus sur le calendrier prévu.

Griefs rejetés

L'employeur a communiqué avec une trentaine de membres pour les informer que les griefs de classification déposés en leur nom cet été sont invalides parce que la personne n'occupait pas le poste au moment du dépôt du grief. Comme nous l'avons indiqué dans nos documents d'information, nous nous attendions à ce résultat. L'Institut a déposé ou déposera une demande de contrôle judiciaire au nom des membres dont le grief a été rejeté pour cette raison. Un contrôle judiciaire est un type de plainte juridique dans lequel un juge examine l'action d'une partie pour déterminer si elle était juste et raisonnable. L'enjeu, c'est la politique de l'ACIA qui ne permet pas aux anciens titulaires de déposer un grief. L'Institut estime que cette politique ne respecte pas les principes fondamentaux de la justice pour plusieurs raisons : elle accorde à l'employeur un pouvoir discrétionnaire total en matière de classification sans aucun mécanisme de règlement des différends; elle crée des incitations perverses à retarder le règlement des problèmes de classification; elle crée une inégalité de classification entre des personnes qui faisaient exactement le même travail, mais qui ont changé d'emploi ou pris leur retraite à des moments différents.

Encore une fois, nous remercions les membres pour leur immense patience des dernières années et particulièrement des derniers mois. Nous savons que ce processus

a été très frustrant pour beaucoup d'entre vous et nous attendons avec impatience des solutions concrètes en 2023.

Le point sur les négociations

L'équipe de négociation du Groupe est en place et suivra une formation en février 2023. L'intention de négocier a été déposée auprès de l'employeur en août 2022 et notre convention collective actuelle a expiré le 30 septembre 2022. Le sondage sur les négociations a été envoyé aux membres du Groupe en novembre 2022 pour obtenir leurs réponses afin d'aider l'équipe à déterminer leurs préoccupations et leurs priorités pour orienter ses négociations. L'équipe doit examiner les réponses et préparer ses revendications. Nous devrions rencontrer l'employeur vers le printemps 2023. Le président de l'équipe de négociation siège au Comité de négociation stratégique (CNS) de l'Institut.

Le point sur l'équité salariale

L'ACIA a tenu sa première réunion sur l'équité salariale en juin 2022 avec le groupe de travail. Ce groupe est composé de l'exécutif de l'IPFPC, de l'exécutif de l'AFPC, du personnel syndical et de l'employeur. Avec l'aide du président du Groupe, Frederick Jamieson, nous avons lancé un appel aux membres pour qu'ils fassent partie du Comité sur l'équité salariale. Nous avons besoin d'une expertise sur l'organisation et les responsabilités professionnelles. Le Comité sur l'équité salariale s'est réuni à quelques reprises pour revoir le mandat que chaque membre devra respecter. Nous tiendrons l'Exécutif au courant des choses par le biais de réunions bimensuelles et vérifierons tous les messages envoyés aux employés par l'intermédiaire du groupe de travail. Les membres du Comité sur l'équité salariale suivront une formation sur les différents outils d'évaluation des emplois et les attentes. Il est impératif que nous travaillions en collaboration avec l'autre syndicat, les personnes non représentées et l'employeur. L'Institut organisera sa propre formation sur l'équité salariale pour tous ses comités en janvier 2023.

Fonds de bourses d'études de l'Institut — Coupe Héritage

La Fondation Héritage s'est engagée à soutenir la prochaine génération de professionnel·le·s. Investir dans l'éducation de jeunes Canadien·ne·s ayant du mérite est la seule raison d'être de la Fondation,

qui a pour mission de promouvoir les valeurs étroitement liées du service et du professionnalisme au bénéfice de la collectivité et du pays tout entier. Elle s'acquitte de sa mission en octroyant des bourses d'études pour l'enseignement supérieur.

Grâce aux dons généreux de la communauté de l'IPFPC et de [sociétés commanditaires](#), la Fondation a accordé près d'un million de dollars en bourses d'études.

Bourses d'études

Le programme de bourses d'études a été mis sur pied en 1999 lorsque les membres de l'Institut ont créé un fonds à cette fin. Depuis lors, des entreprises commanditaires et la communauté de l'Institut ont contribué au financement de bourses supplémentaires.

La Fondation offre des bourses aux enfants et petits-enfants des membres titulaires ou retraités de l'Institut. Les candidat·e·s doivent commencer leur première année d'études postsecondaires et suivre un programme d'études postsecondaires à temps plein.

Remise de la Coupe Héritage

À l'AGA nationale de 2014, une compétition amicale entre les régions de l'Institut a été lancée pour voir laquelle pourrait recueillir le plus d'argent par personne pour permettre à notre syndicat d'offrir des bourses d'études.

La région gagnante reçoit la « Coupe Héritage », en plus d'une bourse supplémentaire à accorder à un·e étudiant·e local·e.

Remise de deux Coupes Héritage

À l'AGA nationale de 2022, la Coupe Héritage a pour la première fois été décernée à un groupe de négociation — le groupe S&A de l'ACIA — pour avoir recueilli le plus d'argent dans le cadre du concours des groupes. Fred Jamieson, président du Groupe, a accepté la Coupe au nom de son groupe. Une bourse supplémentaire sera attribuée à l'enfant d'un membre du Groupe en 2023.



J'encourage tous les membres du Groupe qui ont des enfants ou des petits-enfants qui répondent aux exigences à consulter le site Web de l'Institut pour obtenir de plus amples renseignements.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page <https://pipsc.ca/fr/a-propos/fondation-heritage> ou envoyez un courriel à bourses@ipfpc.ca.

Recrutement de délégués syndicaux

Le groupe Sciences et analyse de l'ACIA recherche activement des membres qui aimeraient [devenir délégués syndicaux](#) pour faire partie de comités sur la consultation, la santé et la sécurité au travail et la diversité et prendre part à des projets spéciaux à titre de représentants du Groupe et de l'Institut.

En raison de la pandémie des trois dernières années, la fonction publique canadienne a connu des changements majeurs et inédits concernant les lieux de travail et la manière de travailler. Nous avons besoin de gens qui veulent collaborer avec la direction pour faire valoir les besoins et les intérêts de nos membres pendant la transition actuelle ainsi qu'à l'avenir.

Il est facile de commencer et nous promettons de faciliter votre entrée dans le monde des activités syndicales et votre apprentissage du rôle de délégué syndical. La première étape consiste à remplir un [formulaire de candidature au poste de délégué syndical](#) sur le site Web de l'IPFPC.

Grâce à votre implication et à la formation offerte par l'Institut, vous acquerez des compétences et une expérience précieuses et allez rencontrer d'autres membres issus de toute la fonction publique fédérale qui veulent faire partie de la solution tout en s'amusant.

N'hésitez pas à communiquer avec n'importe quel délégué syndical ou membre de l'exécutif du groupe S&A si vous souhaitez obtenir plus d'information ou simplement un peu d'encouragement.

Respectueusement,
Fred Jamieson
Président du groupe S&A de l'ACIA