

September 18, 2026

(Le français suit l'anglais)

Both Parties Far Apart Despite Movement

The parties held another conciliation session on 14, 15 and 17 September, with support from the Conciliator.

In an effort to make progress, the Union tabled a time bound offer to try to secure an agreement this week. Unfortunately, we were unsuccessful.

The parties have agreed to some items including reimbursement of Professional Membership Fees, administration of Medical and Dental Appointments, and a new LOU on Maternity and Parental Leave. However, we remain far apart on a number of key issues, including salary increases.

The Employer has signalled willingness to move away from some significant concessions, such as requiring indeterminate employees taking on term positions to lose their indeterminate status after one year. This was positively received by the Union bargaining team as it is necessary for any successful agreement. Notwithstanding this positive move, the Employer continues to refuse to address several key issues related to workload and the right to disconnect from work after hours. The Employer was also unwilling to address an important member concern on the use of tools like performance improvement plans / letters of expectation as part of Employee Performance Review and Assessment.

Despite movement from both sides, we continue to be far apart on wages. The union wage proposal is fair and meant to take into account the cost of living. It is also consistent with increases that have been agreed to at comparable workplaces over the past year.

As we have been unable to secure an agreement during the conciliation period (which we extended until October 6th), the process moves into what is called the 21-day Cooling Off period which begins on October 7th until October 28th. We have informed the Employer that we will be available to continue negotiations should they wish to meet at any time between now and the end of the conciliation period.

We have entered a critical stage in negotiations that require mobilization, unity, and solidarity from our members across IDRC. Please make sure to attend the bargaining update sessions to be scheduled in October, as details on outstanding issues and next steps will be shared and discussed with you all.

In solidarity,

Union Bargaining Team at IDRC — Together We Are Stronger!

Madiha Ahmed, Mano Buckshi, Alexandra Eustache
Hassan Hussein, PSAC negotiator



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

18 septembre 2026

Parties éloignées malgré leurs concessions

Les parties ont tenu une nouvelle séance de conciliation les 14, 15 et 17 septembre, avec le soutien du conciliateur.

Dans le but de faire avancer les choses, le syndicat a présenté une proposition assortie d'un délai afin de tenter de parvenir à un accord cette semaine. Malheureusement, nos efforts n'ont pas abouti.

Les parties se sont mises d'accord sur certains points, notamment le remboursement des cotisations professionnelles, la gestion des rendez-vous médicaux et dentaires, ainsi qu'une nouvelle lettre d'entente concernant le congé de maternité et le congé parental. Cependant, nos positions restent très éloignées sur un certain nombre de questions clés, notamment les augmentations salariales.

L'employeur s'est montré disposé à renoncer à certaines concessions importantes, telles que l'obligation pour les salariés en contrat à durée indéterminée occupant des postes à durée déterminée de perdre leur statut de contrat à durée indéterminée au bout d'un an. Cette initiative a été accueillie favorablement par l'équipe de négociation du syndicat, car elle est indispensable à la conclusion d'un accord. Malgré cette avancée positive, l'employeur continue de refuser d'aborder plusieurs questions clés liées à la charge de travail et au droit de se déconnecter du travail en dehors des heures de service. L'employeur s'est également montré réticent à répondre à une préoccupation importante des membres concernant l'utilisation d'outils tels que les plans d'amélioration des performances ou les lettres d'attentes dans le cadre de l'évaluation du rendement des salariés.

Malgré des concessions de part et d'autre, nos positions restent très éloignées en matière salariale. La proposition salariale du syndicat est équitable et vise à tenir compte du coût de la vie. Elle s'inscrit également dans la lignée des augmentations convenues au cours de l'année écoulée dans des lieux de travail comparables.

Comme nous n'avons pas réussi à conclure un accord pendant la période de conciliation (que nous avons prolongée jusqu'au 6 octobre), le processus entre désormais dans ce qu'on appelle la période de réflexion de 21 jours, qui commence le 7 octobre et se termine le 28 octobre. Nous avons informé l'employeur que nous serions disponibles pour poursuivre les négociations s'il souhaitait nous rencontrer à tout moment d'ici la fin de la période de conciliation.

Nous sommes entrés dans une phase critique des négociations qui exige la mobilisation, l'unité et la solidarité de tous nos membres au sein du CRDI. Veuillez à assister aux séances d'information sur l'état d'avancement des négociations qui seront organisées en octobre, car les détails concernant les points en suspens et les prochaines étapes y seront présentés et discutés avec vous tous.

En toute solidarité,

L'équipe de négociation du syndicat — Ensemble, nous sommes plus forts!

Madiha Ahmed, Mano Buckshi, Alexandra Eustache

Hassan Hussein, négociateur de l'AFPC



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada