

Contract Talks Resume

Some progress made, but serious issues remain unresolved.

On November 9th, our Bargaining Team met with IDRC to continue negotiations for a new collective agreement.

Some progress was made in bargaining, including in such areas as bereavement leave and family related responsibility leave. We continue to emphasize with the Centre that work-life balance is a critical issue for our membership at the Centre, and these developments are a step in the right direction.

However, we remain in dispute in a number of key areas. On Tuesday our team again emphasized that career advancement and development opportunities are critical for this round of negotiations. The Centre continues to resist expansion of secondment opportunities and in fact are proposing to remove language in our contract regarding opportunities to gain experience with other organizations. We indicated to management that the World Bank, the UN, and many other international organizations have such initiatives in place. IDRC can do the same.

Job security and precarious work also remain matters of dispute. We have taken the position in bargaining that we are looking to enhance job security at the Centre. However, IDRC is seeking concessions in this area, including the watering down of the article on Workforce Adjustment (WFA), expanding term employment, and to provisions making it harder for employees to access sick leave.

We told the Centre we are looking for improvements in these negotiations and to protect what we have.

Staffing, Equity

In negotiations we have indicated an interest in bargaining language in our contract that would expand diversity and enhance rights for members of equity-seeking groups. To this end we asked the Centre to provide a copy of its Employment Equity Plan, which federally regulated employers are required to create and follow under federal law. **We were surprised to learn that the Centre does not have such a Plan.** Our Team made it clear that such a plan must be developed both as a matter of law and to ensure that IDRC is a diverse and inclusive workplace. We will continue to push these issues at the bargaining table.

We are scheduled to return to the table later this month. We'll be sure to update as things progress. To find out more speak with a member of our Bargaining Team: Sean Burns, Madiha Ahmed and Mano Buckshi.



Le 15 novembre 2021

Reprise des pourparlers

Nous avons réalisé des progrès, mais il reste encore d'importants points à régler.

Notre équipe de négociation a repris les pourparlers avec le CRDI, le 9 novembre, en vue de conclure une nouvelle convention collective.

Nous avons fait des progrès sur certaines questions, dont le congé de deuil et les congés pour obligations familiales. Nous faisons valoir sans cesse l'importance de la conciliation travail-vie personnelle pour nos membres au CRDI, et ces progrès marquent un pas dans la bonne direction.

Toutefois, plusieurs points clés demeurent en litige. Mardi dernier, notre équipe a de nouveau insisté sur le fait que les possibilités d'avancement et de perfectionnement professionnel sont d'une importance capitale dans cette ronde de négociations. Mais le CRDI persiste à s'opposer à l'idée de créer plus de possibilités de détachement. Pire, il propose de supprimer de notre contrat les dispositions sur les possibilités d'acquérir de l'expérience dans d'autres organisations. Nous avons expliqué à la direction que la Banque mondiale, l'ONU et de nombreuses autres organisations internationales ont mis en place de telles initiatives. Le CRDI peut en faire autant.

Autres questions encore en litige : la sécurité d'emploi et le travail précaire. Durant les pourparlers, nous avons affirmé à l'employeur que nous voulions améliorer la sécurité d'emploi au CRDI, mais celui-ci demande des concessions. Il veut, par exemple, affaiblir les dispositions sur le réaménagement des effectifs (RE), créer plus d'emplois à durée déterminée et complexifier davantage l'accès aux congés maladie.

Nous avons donné notre objectif à l'employeur : améliorer nos conditions de travail et protéger nos acquis.

Dotation axée sur les groupes d'équité

Lors des négociations, nous avons manifesté notre intérêt pour l'inclusion dans notre convention d'une disposition visant à accroître la diversité et à renforcer les droits des membres des groupes d'équité. Nous avons donc demandé au CRDI de nous fournir une copie de son plan d'équité en matière d'emploi, plan que les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus d'élaborer et de suivre en vertu de la loi. Grande a été notre surprise d'apprendre que le CRDI ne disposait pas d'un tel plan. Notre équipe a expressément dit à l'employeur qu'il doit élaborer ce plan, et ce, pour deux raisons : 1) se conformer à la loi et 2) veiller à ce que le CRDI soit un milieu de travail diversifié et inclusif. Ces questions feront l'objet de plus amples discussions.

Les pourparlers reprendront plus tard ce mois-ci. Nous vous tiendrons au courant des faits nouveaux. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec un des membres de l'équipe de négo : Sean Burns, Madiha Ahmed ou Mano Buckshi.



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