

February 1, 2022

Team Tables Career Advancement Proposals

Union takes position that far more opportunities needed for staff development.

On Friday January 28th and Monday January 31st our Bargaining Team met with IDRC to continue negotiations for a new collective agreement.

Some progress was made in bargaining, including on the issue of access to Family Related Responsibility Leave.

However, we have made no significant progress with respect to staffing issues. For example, in response to questions related to employment equity raised by our Bargaining Team, the Centre again confirmed on Friday that there is no Employment Equity Plan, this despite requirements set out under federal legislation. Also, we were surprised to learn that almost 50% of positions at the Centre are filled with outside candidates. The Centre is also continuing to push for more precarity in staffing.

We made it clear that these are serious problems that need rectifying.

In response we made a suite of proposals on Monday geared towards greatly enhancing **opportunities for employee professional growth and equity at the Centre.**

Our Team proposed contract language that would expand opportunities for secondment, not only with the federal government but any employer where work that would provide for experience that cannot be readily accessed at the Centre can be accessed. We have also proposed to expand the current POPC plan to all Program Officers in the bargaining unit. We have tabled language that would ensure that the Centre staff positions in conformity with the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act.

We raised **concerns about the PRAS.** The Centre indicated that it has no immediate plans to modify the current PRAS system. In light of this response our team is discussing tabling language to ensure a fairer and more equitable PRAS process.

We are scheduled to return to the table next month and are working on setting additional dates. 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.



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

1^{er} février 2022

Dépôt de propositions d'avancement de carrière

Le syndicat estime qu'il faut multiplier les possibilités de développement du personnel.

Le vendredi 28 janvier et le lundi 31 janvier, notre équipe de négociation a rencontré le CRDI afin de poursuivre les négociations en vue d'une nouvelle convention collective.

Des progrès ont été réalisés dans les négociations, notamment sur la question de l'accès au congé pour obligations familiales.

Cependant, nous n'avons fait aucun progrès significatif en ce qui concerne les questions de dotation. Par exemple, en réponse aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi soulevées par notre équipe de négociation, le Centre a de nouveau confirmé vendredi qu'il n'existe pas de plan d'équité en matière d'emploi, et ce, malgré les exigences énoncées dans la législation fédérale. Nous avons également été surpris d'apprendre que près de 50 % des postes du Centre sont pourvus par des candidats externes. Le Centre continue également à faire pression pour plus de précarité dans la dotation en personnel.

Nous avons clairement fait savoir qu'il s'agit de problèmes sérieux qui doivent être corrigés.

En réponse, nous avons présenté lundi une série de propositions visant à améliorer considérablement les **possibilités de croissance professionnelle des employés et l'équité au Centre.**

Notre équipe a proposé un libellé contractuel qui élargirait les possibilités de détachement, non seulement auprès du gouvernement fédéral, mais aussi auprès de tout employeur où l'on peut obtenir un travail permettant d'acquérir une expérience qui n'est pas facilement accessible au Centre. Nous avons également proposé d'étendre le plan CPAP actuel à toutes les personnes occupant les postes d'agent de programme de l'unité de négociation. Nous avons déposé un libellé qui garantirait que les postes du Centre sont conformes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous avons soulevé des **préoccupations concernant le SEER**. Le Centre a indiqué qu'il n'avait pas de plans immédiats pour modifier le système actuel d'EER. À la lumière de cette réponse, notre équipe discute du dépôt d'un libellé visant à assurer un processus d'EER plus juste et plus équitable.

Il est prévu que nous retournions à la table le mois prochain et nous travaillons à fixer d'autres dates. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation. Pour en savoir plus, adressez-vous à un membre de notre équipe de négociation : Sean Burns, Madiha Ahmed et Mano Buckshi.



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