

Collective Bargaining

A brief look at some of the gains achieved during the last round of collective bargaining.

March 2017 - After a very long round of collective bargaining, 97% of EC members voted in favour of ratifying the tentative agreement we reached at the bargaining table. The following are some highlights of the gains achieved during this round of bargaining:

Pay increases:

June 22, 2014 – increase to rates of pay: 1.25%
June 22, 2015 – increase to rates of pay: 1.25%
June 22, 2016 – wage adjustment: 1% increase to all rates of pay
June 22, 2016 – increase to rates of pay: 1.25%
June 22, 2017 – increase to rates of pay: 1.25%

Sick leave and wellness – While the current sick leave remains intact for the duration of the collective agreement, the EC bargaining team accepted a memorandum of agreement regarding supporting employee wellness. The MOA establishes a joint labour-management process to develop a program whose key principle is to contribute to a healthy workforce, through a holistic consideration of physical and mental health issues.

Professional integrity – The new clause on professional integrity for employees of the EC group will recognize that their work is to provide non-partisan, objective and evidence-based, analysis and advice. It will say that no employee can be forced to act against these principles.

A broader definition of the family associated with leave provisions (bereavement, family-related responsibilities, LWOP for the care of family).

Family-related leave can now be used to attend school functions, address unforeseeable closure of schools or daycare facilities, or attend an appointment with a legal, financial or professional representative.

The ability to take a **bereavement leave** period of 7 consecutive calendar days or into two periods for a maximum of 5 working days.

Replacing the volunteer day by an additional personal day, and the ability to split the 15-hour leave into four periods.

Adding gender identity and expression in the list of prohibited grounds for discrimination.

Allowing more time for the use of **compensatory leave** by moving the deadline from April 1 to September 30.

For more information on EC collective agreement, please consult the following link:
bit.ly/ECbarg

Négociation collective

Un bref aperçu des progrès significatifs réalisés lors de la dernière ronde de négociation collective.

Mars 2017 - Après une très longue ronde de négociation, 97 % des membres EC ont voté en faveur de l'entente de principe que nous avons conclue avec l'employeur. Voici un aperçu des gains réalisés durant cette ronde de négociation :

Hausses salariales:

22 juin 2014 : 1,25 %

22 juin 2015 : 1,25 %

22 juin 2016 : rajustement salarial: augmentation de 1,00 % à tous les taux de salaires

22 juin 2016 : 1,25 %

22 juin 2017 : 1,25 %

Congés de maladie et mieux-être – Alors que les dispositions sur les congés de maladie demeurent inchangées pendant la durée de la convention collective, l'équipe de négociation EC a accepté un memorandum d'entente sur le mieux-être des employés. Le memorandum établit un processus syndical patronal conjoint afin de développer un programme qui va contribuer à maintenir un effectif en santé avec une approche holistique touchant les questions de santé physique et mentale.

Intégrité professionnelle – La nouvelle clause sur l'intégrité professionnelle des employés du groupe EC va reconnaître que leur travail est de produire des avis et analyses non partisans, basés sur des faits objectifs et des données probantes. Elle précisera qu'aucun employé ne peut être forcé d'agir à l'encontre de ces principes.

Une définition plus large de la famille associée aux provisions touchant des congés (deuil, congé pour obligations familiales ou congé pour s'occuper de la famille).

Les congés pour s'occuper de la famille peuvent désormais être utilisés pour des rencontres à l'école, lorsque les écoles ou les garderies ferment sans préavis, ou pour des rendez-vous avec des représentants professionnels, des conseillers financiers ou juridiques.

Le congé de deuil peut être pris pendant 7 jours civils consécutifs, ou en deux périodes, pour un maximum de 5 jours ouvrables.

Le remplacement du congé de bénévolat par un congé personnel additionnel et la possibilité de diviser les 15 heures de congé personnel en quatre périodes;

L'ajout de l'identité et l'expression sexuelles dans la liste des motifs prohibés de discrimination.

Le report de la date pour commencer à utiliser les congés compensatoires du 1er avril au 30 septembre.

Pour de plus amples renseignements sur la convention collective du groupe EC, veuillez consulter le lien suivant : bit.ly/ECnego

Association canadienne des employés professionnels

acep-cape.ca | facebook.com/acepcap | [@acep_cape](https://twitter.com/acep_cape) | 613-236-9181 | 1-800-265-9181