

MINUTES

November 24, 2010 – 10:30 a.m.
The Council
20 Bay Street, Suite 1600, Toronto

UNION:

Co-Chair, Florry Foster
Rod Bemister
Michael Culkeen
Rasho Donchev
Christine Legault
Marg Rae

MANAGEMENT:

Co-Chair, Gerry Barker (Algonquin)
Erin Holl (Council)
Lianne Ley (Cambrian)
Nicole Perreault (Niagara)
Rick Webb (Sault)
Cathy Viviano (Council)

The Union chaired the meeting. Erin Holl congratulated the newly elected union representatives and welcomed Christine Legault to the committee.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The Minutes of August 24, 2010 were signed by the parties.

The Minutes of October 5, 2010 were approved for translation, with an amendment.

2. BUSINESS ARISING

a) Part-time Survey

The Union requested that Management include the due date of the part-time survey in the EERC Minutes. Management reported that the annual October staffing survey data is due November 30, 2010.

PROCÈS-VERBAL

Le 24 novembre 2010 – 10 h 30
Le Conseil
20, rue Bay, bureau 1600, Toronto

SYNDICAT :

Florry Foster, coprésidente
Rod Bemister
Michael Culkeen
Rasho Donchev
Christine Legault
Marg Rae

EMPLOYEUR :

Gerry Barker, coprésident (Algonquin)
Erin Holl (Le Conseil)
Lianne Ley (Cambrian)
Nicole Perreault (Niagara)
Rick Webb (Sault)
Cathy Viviano (Le Conseil)

Le syndicat préside la réunion. Erin Holl félicite les nouveaux représentants élus du syndicat et souhaite la bienvenue à Christine Legault au sein du comité.

1. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion tenue le 24 août 2010 est signé par les parties.

Le procès-verbal de la réunion tenue le 5 octobre 2010 est adopté, avec modifications, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Sondage relatif aux temps-partiels

Le syndicat demande que l'employeur précise la date d'échéance du sondage sur les temps-partiels dans le procès-verbal du CREE. L'employeur indique que le sondage sur les effectifs effectué en octobre tous les ans doit être complété le 30 novembre 2010.

b) Workplace Wellness

Management reported they are unable to support a joint survey that includes questions regarding engagement. The Union responded they are unable to support a joint survey that does not include engagement questions and requested that this item be removed from the Agenda.

c) Article 14/15 Survey

Management distributed the final version of the Article 14/15 Survey that includes data from all 24 colleges. Management will send an electronic copy of this final survey to the Union, as requested.

d) Equivalency (Education/Experience)

The Union requested this remain on the Agenda and to be deferred until the next meeting.

e) Disentitlement of EI Benefits for ECE Workers (Less than 12 Month Positions)

Management reported that HRDC has reversed their decision on this matter and have fully reimbursed the affected employee. Management also reported that legal counsel for both the Union and Management agreed to act in unison if any other college employees are impacted in the same manner.

3. NEW BUSINESS

a) Bargaining Mobilizers

The Union informed Management that the union bargaining team will be requesting time off under Article 12.1 for mobilizing. Management asked how many requests can be expected and for what length of time. The Union will discuss this with their bargaining team and report back to Management.

b) Bargaining Dates

The Union confirmed the membership of their bargaining team and asked if the Management bargaining team has been selected as they would like to set bargaining dates. Management responded that once the Management team is in

b) Bien-être en milieu de travail

L'employeur indique qu'il ne peut appuyer la tenue d'un sondage conjoint qui comporte des questions liées à l'engagement. Le syndicat répond qu'il ne peut appuyer la tenue d'un sondage conjoint qui ne comporte pas de questions liées à l'engagement et demande que ce point soit retiré de l'ordre du jour.

c) Sondage – Articles 14 et 15

L'employeur distribue la version finale des résultats obtenus dans le cadre du sondage sur les articles 14 et 15; ces résultats incluent les données des 24 collèges. L'employeur enverra une version électronique des résultats complets au syndicat, tel que demandé.

d) Équivalence (Éducation/Expérience)

Le syndicat demande que ce point demeure à l'ordre du jour et qu'il soit reporté à la prochaine réunion.

e) Éducateurs de la petite enfance (postes de moins de 12 mois) - Inadmissibilité aux prestations de chômage

L'employeur rapporte que DRHC a renversé sa décision dans ce dossier et que l'employée concernée a obtenu un plein remboursement. L'employeur indique aussi que le conseiller juridique du syndicat et celui de l'employeur s'entendent pour agir ensemble si d'autres employés de collèges étaient touchés de manière similaire.

3. QUESTIONS COURANTES

a) Agents de mobilisation – Négociations

Le syndicat informe l'employeur que l'équipe syndicale de négociation demandera un congé en vertu du paragraphe 12.1 pour participer à la mobilisation. L'employeur demande le nombre de demandes prévu et la durée du congé demandé. Le syndicat discutera de ces points avec son équipe de négociation et fera un rapport à l'employeur.

b) Calendrier de négociation

Le syndicat confirme le nom des membres de son équipe de négociation et demande à l'employeur s'il a choisi les membres de son équipe car il aimerait établir le calendrier de négociation. L'employeur indique que dès que son équipe de négociation sera en place, il enverra une lettre au président de l'équipe syndicale

place, a letter will be sent to the Union Bargaining Chair and the OPSEU Negotiator to begin the process of selecting dates.

c) Article 14/15 Sign Off

The Union reported some local unions were not given the opportunity to sign their college's completed Article 14/15 survey. Management reviewed the form and indicated the current form does not have a place for signatures and suggested the first page of the form be amended to include a signatory line to address this concern.

d) Article 15

The Union reported that they disagree with Council's recent advice to a college in regards to Article 15.2, (i.e. that the college is only required to provide 14 calendar days written notification to the Local Union President of the employee affected for the 1st bump only). The Union stated that any employee affected by the first lay-off of a position (i.e. 1st, 2nd, 3rd and 4th bumps) should be included in the requirements to provide 14 calendar days written notification. Management reiterated its position.

e) Human Resources Steering Committee

The Union requested a list of the presidents that are members of the Human Resources Steering Committee. Management will send an electronic list to the Union, as requested.

f) 1994 Health and Safety Agreement

Don Sinclair joined the meeting to address this issue. Don apologized to the Union for providing inaccurate information at the June 2010 meeting which subsequently caused a misunderstanding at one of the colleges.

Don reported that Council's advice to the colleges is that the central agreement signed in 1994 is null and void. Further, Don advised that the colleges can determine which vendor will provide training for their college Joint Health and Safety Committee members. If the union continues to press the matter, it may result in training only

de négociation et au négociateur principal de SEFPO afin de procéder à l'établissement du calendrier.

c) Attestation – Articles 14 et 15

Le syndicat indique que certaines sections locales n'ont pas la possibilité d'apposer leur signature sur le sondage sur les articles 14 et 15 complété par leur collègue. L'employeur a examiné le formulaire actuel et indique que celui-ci ne contient aucun espace pour les signatures. Pour remédier à ce problème, il propose de modifier la première page du formulaire afin d'y inclure une ligne de signature.

d) Article 15

Le syndicat indique être en désaccord avec l'avis que le Conseil a récemment donné à un collègue au sujet du paragraphe 15.2 (c.-à-d. le collègue étant seulement requis de fournir un avis écrit de 14 jours civils au président de la section local que pour l'informer de l'employé visé par le 1^{er} déplacement). Le syndicat déclare que les exigences relatives à l'avis écrit de 14 jours civils visent tous les employés touchés par une première mise à pied d'un poste (c.-à-d. lors du 1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e déplacement). L'employeur réitère sa position.

e) Comité directeur des ressources humaines

Le syndicat demande d'obtenir la liste des présidents qui siègent au Comité directeur des ressources humaines. L'employeur enverra cette liste par voie électronique au syndicat, tel que demandé.

f) Entente du 1994 sur la santé et la sécurité

Don Sinclair se joint à la réunion afin de traiter de cette question. Don présente ses excuses au syndicat pour lui avoir fourni des renseignements inexacts lors de la réunion de juin 2010, ce qui a par la suite engendré un malentendu au sein d'un des collèges.

Don indique que le Conseil a informé les collèges que l'entente centrale signée en 1994 était nulle et non avenue. De plus, Don indique que les collèges peuvent déterminer quel fournisseur fournira la formation aux membres de leurs comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail. Si le syndicat continue d'insister sur cette question, il se pourrait que la formation soit

one member per committee due to financial and operational constraints.

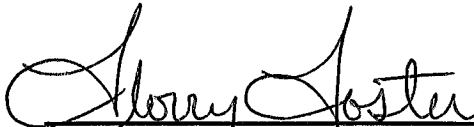
The Union stated they disagree with Management's position because there is no sunset clause in the 1994 agreement. The Union indicated that neither party can opt out of the agreement and that the central agreement was created to provide uniform training across the sector. The Union advised Management to expect grievances on this issue.

4. NEXT MEETING

The next meetings are tentatively scheduled as follows with a 10:00 a.m. start:

January 14, 2011
February 25, 2011
April 15, 2011


Meeting adjourned at 12:50 p.m.



For the Union



For Management



Date

limitée à un membre par comité en raison des contraintes financières et opérationnelles.

Le syndicat déclare être en désaccord avec la position de l'employeur car l'entente de 1994 ne comprend aucune disposition concernant la fin de l'entente. Le syndicat indique que les parties n'ont pas le droit de s'exclure de l'entente et que l'entente centrale a été créée afin de fournir une formation uniforme dans l'ensemble du secteur. Le syndicat informe l'employeur qu'il peut s'attendre à recevoir des griefs sur cette question.

4. PROCHAINES RÉUNIONS

Le calendrier des prochaines réunions est provisoirement établi comme suit : (les réunions débutent à 10 h)

Le 14 janvier 2011
Le 25 février 2011
Le 15 avril 2011

La séance est levée à 12 h 50.