

MINUTES

August 24, 2010 – 11:00 a.m.
The Council
20 Bay Street, Suite 1600, Toronto

UNION:

Co-Chair, Rod Bemister
Richard Belleau
Michael Culkeen
Florry Foster
Marg Rae

MANAGEMENT:

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

Union Guest:

Rasho Donchev

Regrets:

Katherine Hilyer (Union)
Nicole Perreault (Niagara)

The Union chaired the meeting.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The Minutes of March 23 and May 13, 2010 were signed.

The Minutes of June 15, 2010 were approved for translation.

2. BUSINESS ARISING

a) Part-time Survey

The Union asked for further information on the clerical positions identified as PNRK. Management will review the data received from the colleges.

PROCÈS-VERBAL

Le 24 août 2010 – 11 h
Le Conseil
20, rue Bay, bureau 1600, Toronto

SYNDICAT :

Rod Bemister, coprésident
Richard Belleau
Michael Culkeen
Florry Foster
Marg Rae

EMPLOYEUR :

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

Invité du syndicat :

Rasho Donchev

Absences :

Katherine Hilyer (syndicat)
Nicole Perreault (Niagara)

Le syndicat préside la réunion.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Les procès-verbaux des réunions tenues le 23 mars et le 13 mai 2010 sont signés.

Le procès-verbal de la réunion tenue le 15 juin 2010 est adopté, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Sondage relatif aux temps-partiels

Le syndicat demande plus de renseignements sur les postes cléricaux, identifiés comme étant liés à un projet exceptionnel. L'employeur examinera les données qu'il a reçues des collègues.

b) Tuition Reimbursement

The parties agreed to remove this item from the agenda.

c) Workplace Wellness

The Union reported that they reviewed the sample wellness questions provided by Management and are disappointed with the lack of employee engagement related questions. Management reiterated that HRSC (Human Resources Steering Committee) does support the wellness survey, but considers "engagement" a local issue and that it should not be addressed in a provincial survey.

The Union stated that the questions in the survey are not detailed enough to adequately address members concerns regarding workplace stressors.

Management agreed to contact the survey provider to explore the possibility of adding questions that may address the Union's concerns and will report back before the next meeting.

d) Article 14/15 Survey

Management reported that the survey request letter has gone out to the colleges. The colleges are to return the completed surveys to Council by September 17, 2010.

e) Part-time Lists

The parties agreed to remove this item from the agenda.

f) Equivalency (Education/Experience)

Management reported that one college has developed a tool that matches employees' skills with available vacancies for the purposes of Article 14.7.2 and Article 15. The Union requested that Management ask that college if they would be willing to provide a copy of the tool to the Committee.

The Union would like further information on how a college assesses experience in relation to determining equivalency.

b) Remboursement des droits de scolarité

Les parties conviennent de retirer ce point de l'ordre du jour.

c) Bien-être en milieu de travail

Le syndicat indique qu'il a examiné les exemples de questions sur le bien-être que l'employeur lui a fournies et qu'il est déçu par l'absence de questions liées à l'engagement des employés. L'employeur réitère que le Comité directeur des ressources humaines (CDRH) appuie le sondage sur le bien-être, mais qu'il considère « l'engagement » comme une question locale qui ne devrait pas être abordée dans le cadre d'un sondage provincial.

Le syndicat déclare que les questions du sondage ne sont pas assez précises pour répondre convenablement aux préoccupations des membres à l'égard des facteurs de stress en milieu de travail.

L'employeur accepte de communiquer avec le responsable du sondage afin d'explorer la possibilité d'ajouter des questions qui pourraient répondre aux préoccupations du syndicat. L'employeur fera un suivi avant la prochaine réunion.

d) Sondage – Articles 14 et 15

L'employeur indique que la lettre concernant le sondage a été distribuée aux collèges. Les collèges ont jusqu'au 17 septembre 2010 pour retourner le sondage dûment rempli au Conseil.

e) Listes d'employés à temps partiel

Les parties conviennent de retirer ce point de l'ordre du jour.

f) Équivalence (Éducation/Expérience)

L'employeur indique qu'un collègue a élaboré un outil qui permet de faire coïncider compétences des employés et postes vacants, aux fins de l'alinéa 14.7.2 et de l'article 15. Le syndicat demande à l'employeur de vérifier auprès du collègue s'il serait prêt à fournir un exemplaire de cet outil au comité.

Le syndicat aimerait obtenir plus de renseignements sur la façon dont l'expérience est évaluée par les collèges en vue d'en établir l'équivalence.

g) Leaves – Impact on Benefits, Seniority and Service

Management reported that Council has been working on this project over the summer and will report back on the results at the next meeting.

h) New Employer Association

The parties agreed to remove this item from the agenda.

i) Job Connect

Management reported that most colleges were able to reassign employees impacted by the Job Connect closures into other or new areas of operations. Council is waiting for two more colleges to report back. The Union would like to know if there were any 4th bumps through the Article 15 process. Management will report back at the next meeting.

j) Health and Safety Training

The parties agreed to remove this item from the agenda.

3. NEW BUSINESS

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

Management reported that Sault College was contacted by the Employment Insurance office regarding a claim for EI benefits made by one of their ECE (less than 12 month) workers. Sault was told by the EI Officer that the employee would not be entitled to EI benefits because the definition of "teacher" had changed to include ECE workers.

Management contacted legal counsel and was advised it may be in the colleges' interest to file for "intervener status" jointly with OPSEU to challenge this change in legislation. The Union agreed to this recommendation. Management will explore next steps further and report back at the next meeting.

g) Congés – Traitement des avantages sociaux, de l'ancienneté et du service

L'employeur indique qu'il s'est penché sur ce projet cet été et qu'il fera état des résultats à la prochaine réunion.

h) Nouvelle association des employeurs

Les parties conviennent de retirer ce point de l'ordre du jour.

i) Connexion Emploi

L'employeur indique que la plupart des collèges ont été en mesure de réaffecter les employés touchés par la fermeture de Connexion Emploi à d'autres secteurs ou à de nouveaux secteurs opérationnels. Le Conseil attend le rapport de deux collèges. Le syndicat aimerait savoir si l'application de la procédure de supplantation prévue à l'article 15 a donné lieu à des quatrièmes déplacements. L'employeur fera un rapport à la prochaine réunion.

j) Formation en santé et sécurité

Les parties conviennent de retirer ce point de l'ordre du jour.

3. QUESTIONS COURANTES

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

L'employeur indique que le bureau d'assurance-emploi (a.-e.) a communiqué avec le Collège Sault au sujet d'une demande de prestations de chômage présentée par un de leurs éducateurs de la petite enfance (postes de moins de 12 mois). L'agent d'a.-e. a informé le collègue que l'employé n'aurait pas droit aux prestations de chômage car la définition « d'enseignant » a été modifiée pour inclure les éducateurs de la petite enfance.

L'employeur a communiqué avec un conseiller juridique qui lui a dit que les collèges auraient tout intérêt à déposer, conjointement avec le syndicat, une demande de statut d'intervenant. Le syndicat est d'accord avec cette recommandation. L'employeur explorera davantage les prochaines étapes et fera un rapport à la prochaine réunion.

4. NEXT MEETING

The next meeting will be held on October 5, 2010 at 10:30 a.m. at 20 Bay Street, Suite 1600.

Meeting adjourned at 2:20 p.m.

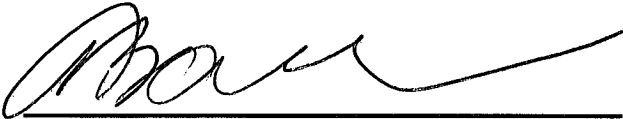
4. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 5 octobre 2010 à 10 h 30, au 20 rue Bay, suite 1600.

La séance est levée à 14 h 20.



For the Union



For Management

24/11/10

Date