
MINUTES

Tuesday, December 14, 2010 - 10:30 a.m.
The Council
20 Bay Street, Suite 1600, Toronto

UNION:

Co-Chair, Richard Belleau
Naz Binck
Betty Cree
Michael Culkeen
Tracey MacMaster

MANAGEMENT:

Co-Chair, Sandra Bennett (Durham)
Erin Holl (Council)
Jeannine Nagy (Confederation)
Cathy Viviano (Council)
Sheila Wilson (Fanshawe)

Richard Belleau introduced and welcomed Michael Culkeen from OPSEU to the committee.

The Union chaired the meeting.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The June 3, 2010 Minutes were signed by the parties.

The September 23, 2010 Minutes were approved for translation, with amendments.

2. BUSINESS ARISING

a) Factor 4 – Planning and Coordinating

The Union provided examples of Support Staff positions where they deem the skill of Planning and Coordinating skill is utilized (i.e. in-class technologists, employment advisors, ECE workers). The Union reiterated their position that some support staff jobs plan and

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 14 décembre 2010, 10 h 30
Le Conseil
20, rue Bay, bureau 1600, Toronto

SYNDICAT :

Richard Belleau, coprésident
Naz Binck
Betty Cree
Michael Culkeen
Tracey MacMaster

EMPLOYEUR :

Sandra Bennett (Durham), coprésidente
Erin Holl (Conseil)
Jeannine Nagy (Confederation)
Cathy Viviano (Conseil)
Sheila Wilson (Fanshawe)

Richard Belleau présente Michael Culkeen du SEFPO aux membres du comité et lui souhaite la bienvenue.

Le syndicat préside la réunion.

1. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion tenue le 3 juin 2010 est signé par les parties.

Le procès-verbal de la réunion tenue le 23 septembre 2010 est adopté, avec modifications, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Facteur 4 – Planification et coordination

Le syndicat donne des exemples de postes de soutien pour lesquels il juge qu'il faut utiliser des compétences en « Planification et coordination » (c.-à-d. technologistes en classe, conseillers en emploi, éducateurs de la petite enfance). Le syndicat réitère sa position selon laquelle certains postes

coordinate for clients that are not employees.

Management responded that the planning and coordinating factor is limited to internal clients and that the guiding and advising factor more accurately measures the interaction with non-employees.

The Union believes the job evaluation manual is discriminatory in how to measure the planning and coordinating factor and asked Management to reconsider their position.

Management will report back at the next meeting.

b) Factor 11 – Working Environment

i) The Union raised a concern that in light of Bill 168, the colleges should be reviewing their evaluations for SS jobs after any risk assessments are conducted to ensure that any changes are reflected in the PDF and the evaluation for Working Environment. Management is of the view that this is a college responsibility and does not fall within the purview of the Joint Classification Committee. The Union asked that Management follow up with the colleges as to the status of this matter.

ii) The Union requested that the Committee review the language under the Note to Raters re: removing No. 1. The Union is of the view that the wording may restrict an arbitrator's ability to award a factor level if an incident has not actually occurred.

Management stated that the manual is clear on how to measure this factor and is satisfied that evidence at a hearing would clarify any risk to an employee the parties do not agree on. The Union requested that management re-review this language.

c) Expedited Arbitrators

Management reported that the arbitrator in question reversed the comments he made at Mohawk college and confirmed that a classification hearing is led by the arbitrator. The committee reaffirmed that an expedited hearing is an arbitrator-led process.

Management reported that one of the college arbitrators, Ian Springate, recently passed away. Following a discussion as to whether to

comprendre la planification et la coordination pour des clients autres que des employés.

L'employeur répond que le facteur « Planification et coordination » se limite aux clients internes et que le facteur « Capacité de guider ou de conseiller les autres » permet de mesurer de façon plus précise l'interaction avec les non-employés.

Le syndicat croit que le manuel d'évaluation des emplois est discriminatoire dans sa façon de mesurer le facteur « Planification et coordination » et il demande à l'employeur de revoir sa position.

L'employeur fera un rapport à la prochaine réunion.

b) Facteur 11 – Milieu de travail

i) Le syndicat dit craindre que les collègues doivent revoir l'évaluation de tous les postes de soutien à la lumière du projet de loi 168 car, après avoir réalisé une évaluation des risques, ils devront s'assurer que toute modification soit reflétée dans le FDT et dans l'évaluation du facteur « Milieu de travail ». L'employeur estime que cette question relève des collègues et non du Comité conjoint de classification. Le syndicat demande que l'employeur effectue un suivi auprès des collègues pour connaître l'état de la situation.

ii) Le syndicat demande au comité de revoir le texte figurant sous les « Notes à l'intention des évaluateurs » et d'éliminer le 1^{er} point. Le syndicat estime que le libellé du texte peut restreindre la capacité de l'arbitre à imposer un niveau pour ce facteur si un incident n'a pas vraiment eu lieu.

L'employeur déclare que le manuel établit clairement comment mesurer ce facteur et qu'il est convaincu que les éléments de preuve présentés à l'audience permettront de préciser les risques présents pour un employé sur lesquels les parties ne peuvent s'entendre. Le syndicat demande à l'employeur d'examiner de nouveau ce texte.

c) Arbitres – Arbitrage accéléré

L'employeur indique que l'arbitre en question a retiré les commentaires qu'il avait émis au collège Mohawk et a confirmé qu'une audience portant sur la classification est dirigée par l'arbitre. Le comité confirme qu'une audience d'arbitrage accéléré est une procédure dirigée par un arbitre.

L'employeur informe le comité qu'un des arbitres des collègues, Ian Springate, est décédé récemment. Après avoir discuté du besoin

begin a process to add Arbitrators to the list, it was jointly agreed that the parties would negotiate this during the next round of bargaining.

d) Pre-Bargaining Items

The Union asked Management to consider the following pre-bargaining items:

- (i) Article 18.4.1.1 – joint recommendation to recognize the internal process in determining retroactivity;
- (ii) Article 18.4.3.5 – joint recommendation to ensure selection of a neutral site;
- (iii) Payband M – propose addition of Payband M to classification system and amend the manual.

3. NEW BUSINESS

There was no new business.

4. NEXT MEETING

The next meeting is scheduled for February 2, 2011 at 10:30 a.m. at the Council's office.

Meeting adjourned at 12:05 p.m.

d'entamer le processus visant à ajouter des arbitres à la liste, le comité convient que les parties négocieront cette question lors de la prochaine série de négociations.

d) Travaux préparatoires aux négociations

Le syndicat demande à l'employeur de tenir compte des enjeux suivants dans le cadre des travaux préparatoires aux négociations :

- (i) Sous-alinéa 18.4.1.1 – recommandation conjointe visant à reconnaître le processus interne pour déterminer la rétroactivité;
- (ii) Sous-alinéa 18.4.3.5 – recommandation conjointe visant à assurer la sélection d'un lieu neutre;
- (iii) Tranche salariale M – proposition d'ajouter une tranche salariale M au système de classification et de modifier le manuel.

3. QUESTIONS COURANTES

Aucune affaire nouvelle n'est signalée.

4. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 2 février 2011 à 10 h 30 dans les bureaux du Conseil.

La séance est levée à 12 h 05.


For the Union


For Management

Date: May 26, 2011.