
MINUTES

Tuesday, January 17, 2012 – 11:30 a.m.
The Council
20 Bay Street, Suite 1600, Toronto

UNION:

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

MANAGEMENT:

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

Management chaired the meeting.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The March 30, 2011 Minutes were signed by the parties.

The Union provided handwritten amendments to the May 26, 2011 Minutes for consideration.

2. BUSINESS ARISING

a) Factor 4 – Planning and Coordinating

The committee welcomed Bruce Martin from Mercer to the meeting. As the parties have been unable to agree on the scope of the planning and coordinating factor, Mr. Martin was invited to clarify the purpose of this factor in the job evaluation plan. The Union explained they believe that this factor should also include any planning and coordinating work done for external clients. The Union provided a list of positions that they believed may be impacted by the restrictive language of this factor, positions such as Library

PROCÈS VERBAL

Le mardi 17 janvier 2012, 11 h 30
Le Conseil
20, rue Bay, bureau 1600, Toronto

SYNDICAT :

Richard Belleau, coprésident
Naz Binck
Betty Cree
Tracey MacMaster
Michael Culkeen (Négociateur du SEFPO)

EMPLOYEUR :

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

L'employeur préside la réunion.

1. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion du 30 mars 2011 est signé par les parties.

Le syndicat soumet, aux fins d'examen, des modifications manuscrites au procès-verbal du 26 mai 2011.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Facteur 4 – Planification et coordination

Le comité souhaite la bienvenue à Bruce Martin, de Mercer, à la réunion. Puisque les parties ne peuvent s'entendre sur la portée du facteur « planification et coordination », elles ont invité M. Martin pour qu'il précise le but de ce facteur, qui est compris dans le système d'évaluation des emplois. Le syndicat explique qu'il croit que ce facteur devrait inclure tout travail de planification et de coordination effectué pour la clientèle externe. Le syndicat fournit une liste de postes qui, selon lui, pourraient être affectés par un libellé restrictif, notamment les postes de

Technicians, International Advisors, Co-op Consultants, Learning Specialists, ECE Workers, Technologists and Employment Consultants. The Union also identified Alumni Officers whose dealings and event planning mostly involves external clients. The Union also informed Mr. Martin that JCC expanded the definition of Guiding and Advising to include external clients and now believes there is a need to do so for planning and coordinating. Management's view is that this factor was designed to measure internal relationships only.

Mr. Martin indicated that, if consulted, he would not have recommended expanding the Guiding and Advising definition to include external clients because changing a definition upsets the balance of the plan. He explained that planning and coordinating is designed to address jobs where the key component is project management. He recommended the Union review the jobs they believe are undervalued to help demonstrate their concern. He also suggested reviewing jobs that have higher ratings in planning and coordinating to determine if there are jobs doing similar activities with non-employees to ensure the factor is applied in the manner intended.

b) Resolution Process for JCC

Management's position is that given the parties have always been able to reach a consensus; there is no need to develop a resolution process for JCC at this time. The Union recommended any of the classification arbitrators could be appointed to resolve any disputes and would like to formalize a process.

Management stated that in the event of an impasse, a pay equity or job evaluation specialist would be better equipped to assist the parties. Management recommended this issue can be revisited when/if the need arises.

c) Arbitrator Reorientation/Training Session

The Union expressed their disappointment that Management unilaterally cancelled the Arbitrator Reorientation Session scheduled for February 23rd and indicated that prior training and reorientation was customarily done in two

bibliotechniciens, conseillers internationaux, conseillers de programmes coopératifs, spécialistes en apprentissage, éducateurs de la petite enfance, technologues et conseillers en emploi. En outre, le syndicat indique que les agents de relations avec les anciens interagissent surtout avec une clientèle externe et planifient des événements pour celle-ci. Par ailleurs, le syndicat informe M. Martin que le CCC a élargi la définition de « guider et conseiller les autres » afin d'y inclure les clients externes et il croit qu'il est maintenant nécessaire de faire de même pour le facteur « planification et coordination ». Selon l'employeur, ce facteur n'a été conçu que pour mesurer les relations internes.

M. Martin dit que, si on l'avait consulté, il n'aurait pas recommandé que la définition de « guider et conseiller les autres » soit élargie pour y inclure les clients externes, car la modification d'une définition bouleverse l'équilibre du système. Il explique que le facteur « planification et coordination » est conçu pour les postes dont la fonction clé est la gestion de projets. Il recommande au syndicat d'examiner les postes qui, selon lui, ont été sous-évalués pour qu'il puisse illustrer ses préoccupations. Afin d'assurer que le facteur soit appliqué de la manière prévue, M. Martin suggère aussi l'examen des postes qui obtiennent une cote supérieure en « planification et coordination » pour déterminer s'il y a des postes qui comportent des activités similaires s'adressant à des personnes autres que des employés.

b) CCC - Processus de règlement des différends

Selon l'employeur, puisque les parties ont toujours pu parvenir à un consensus, il n'est pas nécessaire que le CCC élabore un processus de règlement des différends. Le syndicat recommande qu'un des arbitres de classification soit nommé pour résoudre les différends et il indique qu'il aimerait mettre en place un processus officiel.

L'employeur déclare, que dans l'éventualité d'une impasse, un expert en équité salariale ou en évaluation de postes serait mieux équipé pour aider les parties. L'employeur recommande que cette question soit reconsidérée au besoin.

c) Séance de réorientation/formation des arbitres

Le syndicat se dit déçu que l'employeur ait unilatéralement annulé la séance de réorientation des arbitres qui devait avoir lieu le 23 février et il indique que, dans le passé, on avait habituellement offert la tenue de deux séances,

sessions, because of the difficulty of getting all the arbitrators together on any one date. Management reported that only 4 of the 7 arbitrators were available. Management also stated that in light of the exorbitant cost to hold a face-to-face meeting, the parties should consider alternative ways to conduct the session, (i.e. teleconference, video-teleconference). The Union reiterated their position that they prefer meeting face-to-face with the classification arbitrators as outlined in the collective agreement.

Management will seek dates and explore other delivery methods and report back at the next meeting.

d) McLaren Decision – Preliminary Objection

The parties agreed to remove this item from the Agenda.

3. NEW BUSINESS

a) 2011-2014 Collective Agreement Changes to Article 18.4

The Union indicated that the bargaining teams need to agree to reinstate 18.4.4. and 18.4.4.1 back into the collective agreement as they were removed in the Memorandum of Settlement. Management indicated this item will be dealt with by the bargaining teams through the contract vetting process.

4. NEXT MEETING

The next meeting is scheduled for March 15, 2012 at 11:30 a.m. at the Council's office.

Meeting adjourned at 1:50 p.m.

car il était difficile de fixer une date qui convienne à tous les arbitres. L'employeur indique que seulement 4 arbitres sur 7 arbitres étaient disponibles. L'employeur déclare aussi que, compte tenu du coût exorbitant des réunions face-à-face, les parties devraient examiner différentes façons d'offrir cette séance (p. ex., audioconférence, vidéoconférence). Le syndicat réitère qu'il préfère tenir une réunion face-à-face avec les arbitres de classification, comme le prévoit la convention collective.

L'employeur tentera d'obtenir des dates, examinera d'autres méthodes de prestation et fera un rapport à la prochaine réunion.

d) Décision de l'arbitre McLaren – Objection préliminaire

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

3. QUESTIONS COURANTES

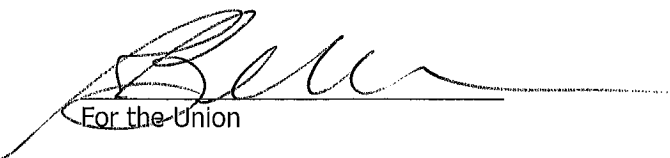
a) Convention collective 2011-2014 – Modifications apportées au par. 18.4

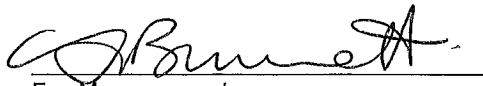
Le syndicat indique que les équipes de négociation doivent parvenir à une entente pour insérer le texte de l'alinéa 18.4.4 et de sous-alinéa 18.4.4.1 dans la convention collective puisque ces dispositions ont été retirées du Protocole de règlement. L'employeur indique que les équipes de négociation adresseront cette question dans le cadre du processus établi pour finaliser l'entente.

4. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion est fixée au 15 mars 2012 à 11 h 30 dans les bureaux du Conseil.

La séance est levée à 13 h 50.


For the Union


For Management

Date: Oct. 11, 2012