

EERC

Support Staff Employee/Employer
Relations Committee

CREE

Comité des relations employés/employeur
Personnel de soutien

MINUTES

October 5, 2010 – 10:30 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)
Nicole Perreault (Niagara)
Rick Webb (Sault)
Cathy Viviano (Council)

Union Guest:

Rasho Donchev

Regrets:

Katherine Hilyer (Union)
Erin Holl (Council)

PROCÈS-VERBAL

Le 5 octobre 2010 – 10 h 30
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)
Nicole Perreault (Niagara)
Rick Webb (Sault)
Cathy Viviano (Le Conseil)

Invité du syndicat :

Rasho Donchev

Absences :

Katherine Hilyer (syndicat)
Erin Holl (Le Conseil)

Management chaired the meeting.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The Minutes of June 15, 2010 were signed by the parties.

The Minutes of August 24, 2010 were approved for translation, with an amendment.

2. BUSINESS ARISING

a) Part-time Survey

Management reported they have reviewed the Gauthier Arbitration Award (CoR #2000-003) and will forward a copy to the HR Directors. Management also reported they will adjust the PNRK section of the October Survey to capture more detailed information. Management will advise the Union if there is a need to change any of the PNRK codes.

L'employeur préside la réunion.

1. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion tenue le 15 juin 2010 est signé par les parties.

Le procès-verbal de la réunion tenue le 24 août 2010 est adopté, avec modifications, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Sondage relatif aux temps-partiels

L'employeur dit qu'il a revu la décision arbitrale dans le cas Gauthier (CoR# 2000-003) et qu'il en enverra une copie aux directeurs des RH. Il indique aussi qu'il modifiera la section sur les projets exceptionnels (PE) du sondage d'octobre afin de recueillir des renseignements plus détaillés. L'employeur informera le syndicat du besoin, s'il y a lieu, de modifier les codes liés aux PE.

b) Workplace Wellness

Management reported that Erin Holl met with the survey provider and obtained 6 additional research-based questions that were distributed to the Union. The Union reported they had developed 10 questions of their own and read them to Management. The Union stated they were disappointed that the survey does not meet their goals of capturing the impact of leaves on workplace wellness and that the direction of the survey has moved away from engagement. If Management does not agree to add engagement-related questions, they will not support a joint survey. Management indicated their disappointment that a research-based wellness survey is not acceptable to the Union. Management will report back with their final decision as to the fate of the joint survey at the next meeting.

c) Article 14/15 Survey

Management distributed the compiled results of the Article 14/15 Survey and indicated that the 2 colleges outstanding will be forwarding their information shortly. Once all the information is received, Management will send an electronic copy of the final survey to the Union.

d) Equivalency (Education/Experience)

Management distributed a sample copy of the report generated by Centennial College's in-house job matching assessment tool.

e) Leaves – Impact on Benefits, Seniority and Service

Management distributed a summary of how the various support staff leaves impact benefits, seniority and service. The Union requested an electronic copy and that Management forward a copy of this document to all Human Resources Directors.

b) Bien-être en milieu de travail

L'employeur indique qu'Erin Holl a rencontré le responsable du sondage et a obtenu six autres questions fondées sur la recherche. Celles-ci ont été remises au syndicat. Le syndicat indique qu'il a lui-même développé dix questions et il les lit à l'employeur. Le syndicat est déçu que le sondage ne lui permette pas d'atteindre ses objectifs visant à mesurer l'impact des congés sur le bien-être en milieu de travail et que la direction du sondage s'éloigne de l'engagement. Si l'employeur n'accepte pas d'ajouter des questions liées à l'engagement, le syndicat n'appuiera pas la tenue d'un sondage conjoint. L'employeur se dit déçu qu'un sondage sur le bien-être fondé sur la recherche ne soit pas acceptable pour le syndicat. L'employeur fera connaître sa décision finale quant au sort du sondage conjoint à la prochaine réunion.

c) Sondage – Articles 14 et 15

L'employeur distribue les résultats compilés du sondage sur les articles 14 et 15 et indique qu'il distribuera prochainement les informations manquantes de la part de deux collèges. Dès qu'il aura reçu ces informations, l'employeur enverra une version électronique des résultats complets au syndicat.

d) Équivalence (Éducation/Expérience)

L'employeur distribue l'exemplaire d'un rapport, produit par Centennial au moyen d'un outil-maison, qui permet de faire coïncider compétences et postes.

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

L'employeur distribue un sommaire décrivant les différents congés du personnel de soutien et les conséquences de ces congés sur les avantages sociaux, l'ancienneté et le service. Le syndicat demande à l'employeur de lui remettre une version électronique du sommaire et d'en faire parvenir une copie à toutes les directions des ressources humaines.

f) Job Connect

Management reported that no support staff were laid off as a result of the Job Connect closures.

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

Management reported that although the Sault College employee disentitled to EI benefits has since resigned from the college, she is appealing the government's decision. HRDC (Human Resource Development Canada) confirms their decision is final. Michael Culkeen indicated that OPSEU's legal counsel is involved, but has yet to contact Council's legal counsel to discuss filing for "intervener status." Management will contact OPSEU when there are any new developments.

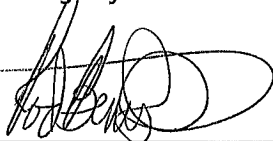
3. NEW BUSINESS

There was no new business.

4. NEXT MEETING

The next meeting is tentatively scheduled for November 16, 2010 at 10:30 a.m. at 20 Bay Street, Suite 1600, pending OPSEU Support Staff elections.

Meeting adjourned at 12:20 p.m.



For the Union



For Management

Jan. 14/11

Date

f) Connexion Emploi

L'employeur rapporte qu'aucun employé de soutien n'a été mis à pied en raison de la fermeture de Connexion Emploi.

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

L'employeur rapporte que l'employée du Collège Sault qui n'a pas eu droit aux prestations de chômage interjette appel de la décision du gouvernement même si elle a depuis démissionné du collège. DRHC (Développement des ressources humaines Canada) a confirmé que sa décision était finale. Michael Culkeen indique que les services de l'avocat du SEFPO ont été retenus, mais que ce dernier n'a pas encore communiqué avec l'avocat du Conseil pour discuter du dépôt de « statut d'intervenant ». L'employeur communiquera avec le SEFPO s'il y a du nouveau dans ce dossier.

3. QUESTIONS COURANTES

Aucune affaire nouvelle n'est signalée.

4. PROCHAINE RÉUNION

En attendant les élections du personnel de soutien, la date de la prochaine réunion est provisoirement établie pour le 16 novembre 2010, à 10 h 30, au 20 rue Bay, suite 1600.

La séance est levée à 12 h 20.