

MINUTES

EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE - SUPPORT STAFF

Thursday April 13, 2006 - 10:30 am
The Council
2 Carlton Street, Toronto

UNION:

Co-Chair, Rod Bemister
Marg Rae
Rick Nemisz
Christine Legault
Julie Helps

MANAGEMENT:

Co-Chair, Chris Warburton (Algonquin)
Glenn Toikka (Cambrian)
Nicole Perreault (Niagara)
Sandi Johnson (Council)
Yuliya Gladyr (Council)

Regrets:

Brian Gould (Union)
John Rigsby (Loyalist)

PROCÈS-VERBAL

COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYÉ-ES-EMPLOYEUR PERSONNEL DE SOUTIEN

Le jeudi 13 avril 2006, 10 h 30
Le Conseil
2, rue Carlton, Toronto

SYNDICAT :

Rod Bemister, coprésident
Marg Rae
Rick Nemisz
Christine Legault
Julie Helps

EMPLOYEUR :

Chris Warburton, coprésident (Algonquin)
Glenn Toikka (Cambrian)
Nicole Perreault (Niagara)
Sandi Johnson (Conseil)
Yuliya Gladyr (Conseil)

Absences :

Brian Gould (Syndicat)
John Rigsby (Loyalist)

Management chaired the meeting.

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of January 19, 2006 were approved to be posted on both parties' website.

The minutes of February 23, 2006 were approved for translation, as amended.

2. BUSINESS ARISING

a) Part-time Survey

Management reported that all the Colleges' data had been received and a draft summary would be provided at the next meeting.

L'employeur préside la réunion.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion du 19 janvier 2006 est approuvé. Il sera affiché sur le site Web des parties.

Le procès-verbal de la réunion du 23 février 2006 est approuvé, tel que modifié, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Sondage relatif aux temps partiels

L'employeur indique qu'il a reçu les données de tous les collèges et qu'il distribuera l'ébauche des données sommaires à la prochaine réunion.

b) Articles 14/15 Survey

Management reported that one College (Sheridan) was outstanding. The Co-Chairs will follow-up with their respective counterparts at the College.

Management will have the survey requesting data covering the period April 1, 2005 to March 31, 2006 available for signing at the next meeting.

c) Union Time off - Letter of Understanding

Management requested further clarification from the Union about the application of Article 5.2 for mobilizing and whether the existing hours outlined in the article would apply for all time-off. The Union confirmed that the time-off for mobilizers would be above the hours stipulated and OPSEU would pay 100% of this time versus the cost being shared between the College and the Local Union.

The Union confirmed the number of mobilizers was based on the size of the membership, geographical location and the number of campuses at each College. The Union also provided an overview on the purpose of mobilizers, such as disseminating and collecting information for the Bargaining Team; organizing events; educating members on the bargaining process; and providing help to the Team as needed.

Management informed the Union they wanted to discuss this issue with others, which they will do over the next few months and report back in the Fall.

d) Elimination of Mandatory Retirement

Management provided an update.

e) Mileage

Management reported their findings about "Allowable motor vehicle expenses" published by Revenue Canada. The T2200E is the employer declaration that an employee's contract requires him/her to pay their own expenses while carrying out the duties of employment. It was noted that if an employee asks the employer for such a declaration, that the employer must complete and sign the form regardless of whether there is a precondition of

b) Sondage relatif aux articles 14 et 15

L'employeur indique qu'il n'a pas reçu les données d'un collège (Sheridan). Les coprésidents effectueront un suivi auprès de leurs homologues respectifs au collège.

L'employeur indique que, le sondage qui couvrira la période comprise entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006, sera prêt pour signature à la prochaine réunion.

c) Protocole d'entente - Congés pour affaires syndicales

L'employeur demande au syndicat des précisions concernant l'application de l'article 5.2 pour ce qui est de la mobilisation. Il lui demande de clarifier si les heures prévues audit article s'appliqueraient à tous les congés pour affaires syndicales. Le syndicat confirme que les heures allouées aux mobilisateurs viendraient s'ajouter à celles déjà prévues et que ces heures seraient remboursées aux collèges à 100 % et non en fonction du partage du coût actuellement prévu entre le collège et la section locale.

Le syndicat confirme que le nombre de mobilisateurs dépend du nombre des membres appartenant à la section locale du collège, du nombre de campus et de leur emplacement géographique. Le syndicat fait le survol du rôle des mobilisateurs qui comprend la dissémination et la cueillette de données pour l'équipe de négociation, l'organisation d'événements, la formation des membres sur le processus de négociation et, au besoin, l'appui à l'équipe.

L'employeur indique au syndicat qu'il désire discuter de cette question avec d'autres personnes, ce qu'il fera dans les prochains mois. L'employeur fera un rapport à l'automne.

d) Élimination de la retraite obligatoire

L'employeur fait le point sur ce dossier.

e) Kilométrage

L'employeur fait état de ses constatations sur les « Frais de véhicule à moteur admissibles » de Revenu Canada. Le formulaire T2200E contient la déclaration de l'employeur à l'effet que l'employé doit, selon son contrat de travail, payer les frais qu'il a engagés dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. On note que si un employé demande une telle déclaration de la part de l'employeur, celui-ci est alors tenu de remplir et

employment. While some positions require a vehicle or driver's license as a condition of employment, it is unknown whether any College requires employees to pay their own expenses while on business. Normally an employee would be reimbursed for any approved expenses.

The Union questioned if the reimbursement rate was an "allowance" as defined by Revenue Canada. For example, is it a blended rate representing a portion of the cost for fuel, insurance, repairs, etc or a reimbursement for fuel only. Management will follow-up for the next meeting.

f) Benefit Survey

A discussion was held on possible changes to the survey document. Management will update the document and forward it to the subcommittee members for review.

A brief discussion was held about the frequency of issuing this survey.

g) Return-to-Work Protocol

Management provided an update and will follow-up with the Colleges who have not responded for the next meeting.

h) Workplace Wellness

Management provided the Union with the research report on the components/elements of work/life balance and summary on whether these components were captured in the current Collective Agreement. The Union will review and provide feedback at the next meeting.

The Union reported that in examining the workload issue there was statistical information they needed in order to determine if any trends were relevant. The Union also asked Management to provide the staffing levels and enrolment numbers for the past 10 years.

signer le formulaire même s'il n'existe pas de condition préalable d'emploi. Si, pour certains postes, les collègues exigent comme condition d'emploi que les employés aient un véhicule ou un permis de conduire, on ignore s'ils exigent que les employés paient les frais engagés dans l'exercice de leurs fonctions. Habituellement, les employés se font rembourser les frais qu'ils ont engagés pour des dépenses autorisées.

Le syndicat demande si les taux de l'indemnité de kilométrage sont des « frais » tels que définis par Revenu Canada. S'agit-il, par exemple, d'un taux moyen qui tient compte d'une portion du coût de l'essence, de l'assurance, des réparations, etc. ou simplement du remboursement de l'essence. L'employeur fera un suivi pour la prochaine réunion.

f) Sondage sur les avantages sociaux

Une discussion s'ensuit sur les modifications qui pourraient être apportées au sondage. L'employeur mettra le document à jour et l'enverra aux membres du sous-comité pour qu'ils puissent l'examiner.

Une brève discussion s'ensuit sur la fréquence à laquelle le sondage devrait être réalisé.

g) Protocole d'entente sur le Retour au travail

L'employeur fait le point sur ce dossier et assurera un suivi auprès des collègues qui n'ont pas répondu au sondage avant la prochaine réunion.

h) Bien-être au travail

L'employeur remet au syndicat le rapport de recherche sur les composantes/éléments de la conciliation travail-vie personnelle et le sommaire indiquant si ces composantes figurent dans la convention collective. Le syndicat examinera ces documents et fera part de ses commentaires à la prochaine réunion.

Afin d'examiner la question relative à la charge de travail, le syndicat indique qu'il aura besoin d'information statistique pour déterminer la pertinence de certaines tendances. Le syndicat demande aussi à l'employeur de lui fournir le nombre des effectifs et le nombre d'inscriptions pour les dix dernières années.

3. NEW BUSINESS

a) College Relations Commission (CRC) - Voting Procedures

The Union provided an overview of this issue. At the meeting held with the CRC for the ratification vote, it was noted there was no process in place had there been a strike. Given that it could take up to 3 weeks for the CRC to conduct a supervised vote, this was of concern to both parties.

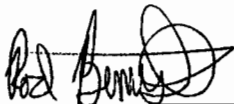
The CRC had seemed receptive to any suggestions/recommendations from the parties. The Union will forward an electronic version of the current voting procedures to the members for their review.

4. NEXT MEETING

The next meetings are:

- May 16 - 12:00 pm at Council office (revised)
- June 23 - 10:00 am at Kempenfelt, Barrie

Meeting adjourned at 12:10 p.m.



For the Union



For Management

Date: June 23/06

3. QUESTIONS COURANTES

a) Commission des relations de travail dans les collèges - Procédure de vote

Le syndicat donne un aperçu du problème. Lors de la réunion qui a eu lieu à la Commission au sujet du vote de ratification, on a souligné qu'aucun processus n'était prévu en cas de grève. Les deux parties sont préoccupées du fait que la Commission pourrait avoir besoin d'une période allant jusqu'à trois semaines pour organiser la tenue d'un scrutin supervisé.

La Commission semblait ouverte aux suggestions et aux recommandations des parties. Le syndicat acheminera la version électronique de la présente procédure de vote aux membres pour qu'ils puissent l'examiner.

4. PROCHAINES RÉUNIONS

Les prochaines réunions auront lieu :

- le 16 mai à 12 h au Conseil (modification)
- le 23 juin à 10 h à Kempenfelt (Barrie)

La séance est levée à 12 h 10.