

## MINUTES

### EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE - SUPPORT STAFF

Thursday February 26, 2004 - 1:00 p.m.  
Suite 1102, The Council  
2 Carlton Street, Toronto

#### UNION:

Co-Chair, Rod Bemister  
Richard Belleau  
Alec Ip  
Doris St. Jules  
Donald Wright  
Brian Gould

#### MANAGEMENT:

Co-Chair, Chris Warburton (Algonquin)  
Glenn Toikka (Cambrian)  
Erin Holl (Sheridan)  
Sandi Johnson (Council)

#### Regrets:

Cheryl Simpson (Georgian)

## PROCÈS-VERBAL

### COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYÉ-ES-EMPLOYEUR PERSONNEL DE SOUTIEN

Réunion du jeudi 26 février 2004 à 13 h  
Le Conseil  
2, rue Carlton, bureau 1102, Toronto

#### SYNDICAT :

Rod Bemister, coprésident  
Richard Belleau  
Alec Ip  
Doris St. Jules  
Donald Wright  
Brian Gould

#### EMPLOYEUR :

Chris Warburton, coprésident (Algonquin)  
Glenn Toikka (Cambrian)  
Erin Holl (Sheridan)  
Sandi Johnson (Conseil)

#### Absence :

Cheryl Simpson (Georgian)

---

Management chaired the meeting. Committee members introduced themselves.

#### 1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of August 14, 2002 were approved. These minutes will be posted on both parties' website.

The minutes of October 24, 2002 are awaiting approval from the previous Union Co-Chair.

#### 2. BUSINESS ARISING

##### a) Part-time Survey

Management reported the data collection for 2003 was under way.

L'employeur préside la réunion. Les membres du comité se présentent.

#### 1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion du 14 août 2002 est approuvé. Il sera affiché sur le site Web des parties.

Le procès-verbal de la réunion du 24 octobre 2002 doit être approuvé par l'ancien coprésident du syndicat.

#### 2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

##### a) Sondage relatif aux temps partiels

L'employeur indique que la collecte d'information pour 2003 est présentement en cours.

### b) Articles 14/15 Survey

Management provided copies of the survey results from 2001/2002. Management suggested the Committee should consider updating the survey document for fiscal year 2003/2004 rather than trying to gather the information that was not provided by Centennial, George Brown, Georgian, Mohawk and Sault Colleges.

The Union agreed that the survey document for 2003/2004 should be updated but will report back at the next meeting whether they want to recapture the missing information.

## 3. NEW BUSINESS

### a) Terms of Reference

The terms of reference for EERC were reviewed to incorporate changes, such as the Council's name and distribution of minutes. Discussion was held on the appropriate signatories to the terms of reference. The Union will look into this matter. Management will provide an updated version for the next meeting.

### b) Workplace Wellness

Discussion was held on the joint initiative negotiated by the parties in the Collective Agreement. The Committee agreed, in principle, that the Research Group at Georgian College should be contacted as to their interest/availability to provide research assistance. Management will follow-up for the next meeting.

The Union provided copies of a website survey they located about wellness. The Union informed Management that they had started a draft survey to gather employees' concerns. The Union provided a copy for Management to review.

### c) Bargaining Timelines for 2005

The Union provided notice to Management that in January 2005, when they serve notice to bargain, they want negotiations to begin within the 30 days as stipulated in the *Colleges Collective Bargaining Act*, as the past two rounds of bargaining, the parties needed additional days, after August 31, to reach a settlement.

### b) Sondage relatif aux articles 14 et 15

L'employeur distribue les résultats au sondage de 2001-2002. L'employeur propose au comité d'envisager une mise à jour du formulaire pour l'exercice financier 2003-2004 au lieu de tenter d'obtenir les données qui n'ont pas été fournies par les collèges Centennial, George Brown, Georgian, Mohawk et Sault.

Le syndicat est d'accord pour mettre à jour le formulaire de 2003-2004. En ce qui a trait aux données manquantes, le syndicat indiquera à la prochaine rencontre s'il souhaite toujours tenter de les obtenir.

## 3. QUESTIONS COURANTES

### a) Mandat

Le mandat du CREE est révisé de sorte à tenir compte des modifications qui ont été apportées, notamment au nom du conseil et à la distribution des procès-verbaux. Une discussion s'ensuit au sujet des signataires autorisés à entériner le mandat. Le syndicat examinera cette question. L'employeur fournira une version révisée du mandat à la prochaine réunion.

### b) Bien-être au travail

On discute de cette initiative conjointe qui, suite aux négociations, figure dans la convention collective. Le comité est d'accord en principe pour que l'on communique avec le groupe de recherche du collège Georgian et vérifier s'il serait prêt à fournir son aide. L'employeur fera un suivi pour la prochaine rencontre.

Le syndicat distribue des documents portant sur le bien-être au travail qu'il a trouvés sur des sites Web. Le syndicat informe l'employeur qu'il a préparé l'ébauche d'un sondage qui permettra de recueillir les préoccupations du personnel. Le syndicat en remet une copie à l'employeur pour ses commentaires.

### c) Échéancier de travail - Négociations 2005

Pour conclure une entente lors des deux dernières séries de négociations, les parties ont dû ajouter des journées au calendrier de négociations, et ce, après le 31 août. Le syndicat avise donc l'employeur que, suite au dépôt de l'avis de négociations en janvier 2005, il veut que les négociations commencent à l'intérieur du

délaï de 30 jours prévu dans la *Loi sur la négociation dans les collèges*.

**4. NEXT MEETING**

The next meeting is scheduled for March 30 starting at 11:00 am at OPSEU's office on 31 Wellesley East. Management will follow-up with future meeting dates.

Meeting adjourned at 2:00 p.m.



For the Union



For Management

Date: May 6, 2004

**4. PROCHAINE RÉUNION**

La prochaine réunion aura lieu le 30 mars à 11 h au SEFPO (31, rue Wellesley est). L'employeur assurera un suivi quant au calendrier des prochaines rencontres.

La séance est levée à 14 h.

# Mandat du comité des relations employé-es-employeur

## Personnel de soutien

### 1. Objet

Les parties conviennent d'établir un Comité des relations employé-es-employeur (CREE) dans le but :

- a) de faire des recommandations conjointes aux équipes de négociation (Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges (Conseil) et SEFPO) en ce qui concerne les questions importantes pour le système collégial.
- b) de faciliter, au niveau provincial, des communications spontanées mais officielles entre la direction et le syndicat pendant toute la durée de la convention.
- c) de prévenir et de résoudre les problèmes d'ordre général pendant toute la durée de la convention.
- d) de faire en sorte que le travail préparatoire soit pratiquement terminé lorsque les parties abordent les négociations.

### 2. Membres du Comité

- a) Le Comité sera composé d'un total de 10 membres au maximum, avec représentation égale (5 membres nommés par chaque partie).
- b) Chaque partie sera responsable de la nomination de ses propres membres et veillera, autant que possible, à nommer des personnes des diverses régions de la province. Le syndicat peut nommer une (1) personne employée par le syndicat comme membre du Comité. Le Conseil peut nommer la présidente ou le président d'un (1) collège comme membre du Comité.
- c) Chaque partie désignera une coprésidente ou un coprésident, qui seront responsables de la coordination des réunions du Comité.
- d) Nonobstant ce qui est énoncé au paragraphe 2 a), chaque partie peut inviter une (1) ou plusieurs personnes à assister aux réunions en qualité d'experte(s) ou d'expert(s), de conseillère(s) ou de conseiller(s), d'observatrice(s) ou d'observateur(s) ou de stagiaire(s), sous réserve de l'assentiment préalable de l'autre partie.
- e) Les représentantes et représentants du syndicat membres du Comité pourront être autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux réunions. Les collègues, conscients de l'importance du fonctionnement efficace de leur établissement, ne refuseront

pas d'autoriser ces absences sans raison valable. Le syndicat remboursera aux collègues 50 pour cent (50 %) du salaire intégral des employées et des employés pour les absences autorisées conformément à ce paragraphe. Les représentantes et représentants du syndicat qui ne sont pas de service au moment des réunions assisteront à ces dernières sur leur temps personnel. Le syndicat remboursera les frais de déplacement et autres dépenses engagées par ses représentantes et représentants membres du Comité.

### 3. Réunions

- a) La fréquence des réunions sera fixée par le Comité. Ce dernier doit s'efforcer d'organiser des réunions mensuelles.
- b) Le Comité traitera en priorité des questions s'appliquant à l'ensemble du système collégial et d'autres questions convenues entre les parties.
- c) Le Comité prendra en considération les problèmes relatifs à un collègue particulier. Il est entendu que l'une des parties avisera l'autre de toute question devant être portée devant le Comité (CREE). Celui-ci s'efforcera de résoudre un problème particulier dans un délai correspondant à trois (3) réunions, à moins qu'il ne juge qu'un délai plus long permette de trouver une meilleure solution.

L'une ou l'autre des parties peut demander que des représentantes et des représentants du collège concerné assistent aux réunions pour éclaircir certains points.

- d) Le Comité ne traitera pas de questions faisant l'objet d'un grief officiel.
- e) La direction sera responsable de la rédaction du procès-verbal des principales questions abordées lors de chaque réunion. Ce procès-verbal sera signé par les coprésidentes ou coprésidents du Comité.

L'ébauche du procès-verbal sera distribuée aux membres du Comité dans un délai raisonnable après chaque réunion. Pour accélérer le processus d'obtention des signatures d'approbation, le syndicat soumettra à la présidente ou au président représentant la direction les modifications, ajouts ou retracts qu'il propose apporter au procès-verbal.

Chaque partie peut, à son gré, distribuer à ses mandants des exemplaires du procès-verbal approuvé. Les procès-verbaux approuvés seront affichés sur le site Web du SEFPO et sur celui du Conseil.

- f) Il est reconnu que le Comité a été créé pour formuler des recommandations et non pas pour se substituer au processus normal de négociation collective. Lorsque les membres du Comité parviennent à un accord général sur une recommandation, le Comité doit transmettre cette

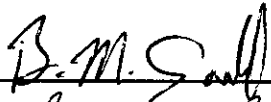
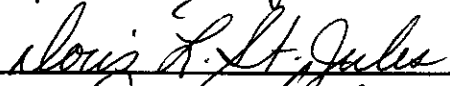
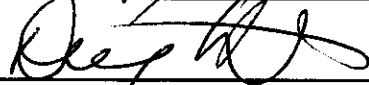

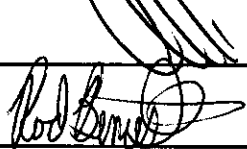
dernière à l'organisme approprié (équipe de négociation, Conseil, collègue ou SEFPO). Chacune des parties peut faire part des questions sur lesquelles il n'y a pas eu d'accord général à l'organisme qui lui semble approprié. (Cette communication peut prendre la forme d'un exposé écrit adressé à l'équipe de négociation, au Conseil, au collègue intéressé ou au SEFPO. Ceci doit se faire par l'intermédiaire de la coprésidente ou du coprésident approprié du Comité).

#### 4. Généralités



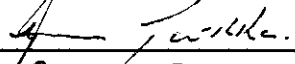

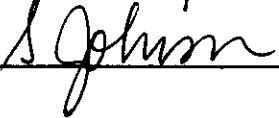
Le mandat du Comité sera validé et rendu officiel par les signatures des principaux responsables des deux parties, y compris la présidente ou le président du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario ou son ou sa mandataire, et restera en vigueur sous réserve de toute révision demandée par l'une ou l'autre des parties.

En date du 6 mai 2004.

Pour le Syndicat des employées et  
employés de la fonction publique de  
l'Ontario

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pour le Conseil de la rémunération et des  
nominations dans les collèges

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_