

**MINUTES
SUPPORT STAFF
JOINT CLASSIFICATION COMMITTEE**

Friday February 15, 2002 - 12:30 p.m.
Suite 404, Council of Regents
20 Bay Street, Toronto

UNION:

Co-Chair, Richard Belleau (Confederation)
Louise Watt (Fanshawe)
Claude Lacelle (Algonquin)
Franco Picciano (Algonquin)
Ruth Hamilton (OPSEU)

MANAGEMENT:

Co-Chair, Bob Hurly (Cambrian)
Sandi Johnson (CoR)
Sheila Wilson (Fanshawe)

Regrets:

Linda Carson (Centennial)

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of the March 23, 2001 meeting were approved for distribution.

The minutes of the May 7, 2001 meeting were approved for translation, as amended.

2. BUSINESS ARISING

a) Practical Nurse

Management and the Union had previously exchanged and agreed to the core point ratings for the position of Practical Nurse but this information has not been communicated to the Colleges. These changes will be included with other revisions to the Classification Manual.

**PROCÈS-VERBAL
COMITÉ CONJOINT DE CLASSIFICATION
PERSONNEL DE SOUTIEN**

Le vendredi 15 février 2002, 12 h 30
Conseil ontarien des affaires collégiales
20 rue Bay, bureau 404, Toronto

SYNDICAT :

Richard Belleau, coprésident (Confederation)
Louise Watt (Fanshawe)
Claude Lacelle (Algonquin)
Franco Picciano (Algonquin)
Ruth Hamilton (SEFPO)

EMPLOYEUR :

Bob Hurly, coprésident (Cambrian)
Sandi Johnson (COAC)
Sheila Wilson (Fanshawe)

Absence :

Linda Carson (Centennial)

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS PRÉCÉDENTES

Le procès-verbal de la réunion du 23 mars 2001 est approuvé aux fins de distribution.

Le procès-verbal de la réunion du 7 mai 2001 est approuvé, tel que modifié, aux fins de traduction.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Infirmière auxiliaire autorisée

L'employeur et le syndicat ont déjà partagé leurs résultats et convenu de l'évaluation en points du poste d'infirmière auxiliaire autorisée mais cette information n'a pas été transmise aux collèges. Ces modifications ainsi que d'autres mises à jour seront apportées au Manuel d'évaluation lors de sa révision.

b) Payband 15

Management reported that only one College (Seneca) has positions rated at payband 15. The College implemented this change during the period when the Memorandum of Settlement outlined the point range for payband 15. The Local Union is aware of the matter and has agreed with the College's decision. The Union stated it was their understanding that the reclassification occurred after the Collective Agreement was issued, which indicated access to payband 15 was under review. The Union requested Management obtain from Seneca the core point ratings for the positions and the date of the reclassification.

Management and the Union agreed this matter should be referred back to the Bargaining Teams for resolution during the next round of negotiations. Management will draft a recommendation for review of the next meeting.

c) Support Staff Job Evaluation Manual

The Union requested Management update Section II in the CPS to include the information entitled "Evaluating a Position Using the CAAT Classification/Point System" that was provided to the Arbitrators during the training/reorientation. Management will provide a draft for the next meeting.

d) Duties and Responsibilities of Caretaker and General Maintenance Worker

Discussion was held regarding the Union's concern that typical duties contained in both of these positions are too similar when there is such a range in paybands (ie payband 4 and 7). The Union requested that JCC develop a demarcation between the two positions and establish guidelines.

b) Tranche salariale 15

L'employeur rapporte que seul un collège (Seneca) a des postes auxquels on a attribué la tranche salariale 15. Le collège a apporté cette modification au moment où l'entente de principe faisait état de l'échelle de points correspondant à la tranche salariale 15. La section locale est au courant de cette situation et est d'accord avec la décision du collège. Le syndicat dit comprendre que ces postes ont été reclassifiés seulement après la parution de la convention collective qui précise que l'accès à la tranche salariale 15 est sous révision. Le syndicat demande à l'employeur d'obtenir, de Seneca, les évaluations en points de ces postes ainsi que la date à laquelle ils ont été reclassifiés.

L'employeur et le syndicat conviennent de renvoyer cette question aux équipes de négociations afin qu'elle soit résolue pendant les prochaines négociations. L'employeur préparera l'ébauche d'une recommandation à cet effet. Celle-ci sera révisée lors de la prochaine réunion.

c) Manuel de classification des emplois du personnel de soutien

Le syndicat demande à l'employeur d'inclure à la Section II du SCCN une partie intitulée « Évaluer un poste à l'aide du Système de classification/cotation numérique des CAAT ». Cette information a été remise aux arbitres lors de la session de formation et de recyclage. L'employeur préparera une ébauche à cet effet pour la prochaine rencontre.

d) Fonctions et responsabilités des concierges et des ouvrières/ouvriers d'entretien

On discute des préoccupations du syndicat concernant le fait que les fonctions habituelles rattachées à ces postes sont trop similaires pour qu'il y ait un tel écart un niveau de leur tranche salariale (p.ex., tranche salariale 4 et 7). Le syndicat demande au CCC d'élaborer une démarcation entre ces deux postes et d'établir des lignes directrices.

e) Factors 6, 8 and 12 - Maximum Factor Level

Discussion was held concerning the issue that Factor 6 - Physical Demand, Factor 8 - Strain from Work Pressures/Demand/Deadlines and Factor 12 - Work Environment all have been assigned maximum factor levels but no positions have been rated at these levels. The Union is concerned that Arbitrators are reluctant to evaluate positions using these factor levels, even when warranted, since the parties never evaluated any positions at these factor levels.

The Union requested a letter be sent to the Arbitrators confirming that these factor levels can be assigned to positions, if warranted. Management will discuss and respond at the next meeting.

3. NEW BUSINESS

a) Fanshawe College - Interim Award dated December 17, 2001

Discussion was held concerning an award from Fanshawe College, issued by Greg Brandt. The Local Union had advised Mr. Brandt that one reason the grievance should be referred to a full board was that the parties were conducting a system-wide review of the computer classifications.

As this is not the case, JCC agreed that a letter should be written to the Arbitrators stating that any questions or clarification needed regarding the classification system should be directed to the JCC. Management will provide a draft letter at the next meeting.

b) Arbitrator Training Follow-up

Discussion was held whether there was a need to follow-up with the Arbitrators following the training session held last June. JCC will discuss further at the next meeting.

e) Facteurs 6, 8 et 12 - Niveaux maximums

Une discussion s'ensuit relativement au fait qu'on a prévu des niveaux maximums pour les facteurs 6 (Exigence physique), 8 (Tension causée par la pression, les exigences et les échéances de travail) et 12 (Milieu de travail) mais que les niveaux maximaux de ces facteurs-là n'ont été attribués à aucun poste. Puisque les parties n'ont jamais alloué le niveau maximal de ces facteurs-là dans l'évaluation de postes, le syndicat craint que les arbitres hésitent à le faire même si cela était justifié.

Le syndicat demande qu'une lettre soit envoyée aux arbitres confirmant que les niveaux maximums peuvent être assignés pour ces facteurs, lorsqu'ils sont justifiés. L'employeur discutera de cette question et en fera rapport à la prochaine réunion.

3. QUESTIONS COURANTES

a) Collège Fanshawe - Décision intérimaire (17 décembre 2001)

Une discussion a lieu au sujet d'une décision de Greg Brandt concernant Fanshawe. La section locale a informé M. Brandt que l'une des raisons pour laquelle le grief devrait être référé à un conseil d'arbitrage résidait dans le fait que les parties avaient entrepris l'examen des classes d'emploi liées aux services informatiques pour l'ensemble du réseau collégial.

Puisque ce n'est pas le cas, le CCC convient qu'il faudrait envoyer une lettre aux arbitres précisant que toute demande de renseignements ou de précisions sur le Système de classification devraient être acheminée au CCC. L'employeur préparera une ébauche de lettre pour la prochaine réunion.

b) Suivi de la formation offerte aux arbitres

Une discussion a lieu au sujet du besoin d'effectuer un suivi auprès des arbitres qui ont participé à la session de formation de juin dernier. Le CCC discutera davantage de cette question lors de la prochaine réunion.

4. NEXT MEETING

Meetings were scheduled for April 12 and May 31 starting at 12 noon at the Council's offices.

Meeting adjourned at 2:00 p.m.

For the Union

For Management

Date: _____

4. PROCHAINE RÉUNION

Les prochaines réunions auront lieu le 12 avril et le 31 mai, à 12 h, au Conseil ontarien des affaires collégiales.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 14 h.