

**MINUTES
SUPPORT STAFF
JOINT CLASSIFICATION COMMITTEE**

Friday March 23, 2001 - 1:00 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)
Brian Gould (OPSEU)

MANAGEMENT:

Co-Chair, Bob Hurly (Cambrian)
Linda Carson (Centennial)
Sandi Johnson (CoR)
Shirley Kehimkar (CoR)

Regrets:

Sheila Wilson (Fanshawe)

1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of the February 21, 2001 meeting were approved for translation, as amended.

2. BUSINESS ARISING

a) Practical Nurse

Management stated in reviewing the competencies for a Practical Nurse (as produced by the Ontario Colleges of Nurses) they felt that the job duties and responsibilities had changed from the typical duties for a Nursing Assistant. Based on this, Management shared with the Union, a generic PDF they had developed for a Practical Nurse.

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

Le vendredi 23 mars 2001, 13 h
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)
Brian Gould (SEFPO)

EMPLOYEUR :

Bob Hurly, coprésident (Cambrian)
Linda Carson (Centennial)
Sandi Johnson (COAC)
Shirley Kehimkar (COAC)

Absence :

Sheila Wilson (Fanshawe)

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

Le procès-verbal de la réunion du 21 février 2001 est approuvé tel que modifié aux fins de distribution.

2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

a) Infirmière auxiliaire autorisée

L'employeur déclare, en examinant les compétences des infirmières auxiliaires autorisées (telles qu'elles sont présentées par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario), qu'il estime que les fonctions et responsabilités ont changé par rapport aux fonctions habituelles des infirmières/infirmiers auxiliaires. Par conséquent, l'employeur présente au syndicat un modèle de formulaire de description de tâches (FDT) qu'il a préparé pour une infirmière auxiliaire autorisée.

Management suggested the parties review the PDF for content and then exchange core point ratings at the next meeting.

b) Payband 15

The Union stated they were concerned about the integrity of the classification system with the introduction of payband 15. The Union reported they had reviewed several alternatives, and proposed the following:

1. decrease the point range in each payband and adjust all employees' paybands based on the new range. For example, change the current 59 point range for each payband to 54 points.
2. limit the points for payband 14 to 871 points. The points assigned for payband 15 would be 872-1000 and all existing employees at payband 14 would move to payband 15.

Management stated that this was not the intent of creating payband 15 as discussed during bargaining and suggested that both parties view the intent with their principles.

c) Support Staff Job Evaluation Manual

Management reported they had received advice not to post the job evaluation manual on the website as the parties have proprietary rights. Management suggested as an alternative, an overview of the classification system could be posted.

The Union suggested posting the manual in its entirety, but limit access through a "firewall". The parties will review and discuss further at the next meeting.

d) Timeliness of Awards

Management provided a draft letter to the Arbitrator's reminding them of the time lines for written decisions. After discussion, the letter

L'employeur suggère que les parties examinent le contenu du FDT et échangent leur valeur en points respective à la prochaine réunion.

b) Tranche salariale 15

Le syndicat déclare qu'il s'inquiète de l'intégrité du système de classification avec l'adoption de la tranche salariale 15. Le syndicat indique qu'il a examiné plusieurs solutions de rechange et propose ce qui suit :

1. Réduire les échelles de chaque tranche salariale et rajuster les tranches salariales de tous les employés et employées en fonction des nouvelles échelles. Par exemple, modifier les échelles actuelles pour les faire passer de 59 à 54 points pour chaque tranche salariale.
2. Limiter les points de la tranche salariale 14 à 871 points. Les points de la tranche salariale 15 iraient de 872 à 1000; tous les employés et employées de la tranche salariale 14 passeraient à la tranche salariale 15.

L'employeur déclare que, selon les discussions menées pendant les négociations, tel n'était pas le but visé par la création de la tranche salariale 15, et il suggère que les membres du comité examinent ce but en consultation avec leur partie respective.

c) Manuel de classification des emplois du personnel soutien

L'employeur indique qu'il lui a été conseillé de ne pas afficher le Manuel d'évaluation des emplois dans le site Web étant donné les droits de propriété dont jouissent les parties. L'employeur propose, comme solution de rechange, d'afficher un aperçu du système de classification.

Le syndicat suggère d'afficher le Manuel au complet, mais d'en limiter l'accès au moyen d'un « coupe-feu ». Les parties y réfléchiront et en discuteront plus à fond à la prochaine réunion.

d) Délai des sentences arbitrales

L'employeur remet une ébauche de lettre devant être envoyée aux arbitres pour leur rappeler les délais prévus pour rendre un avis écrit. Après

with a minor revision was approved for translation.

e) Training/Reorientation of Arbitrators

Management provided the following documents for the Unions' consideration:

- the role of the JCC including Terms of Reference, Referral Protocol and previous letters to the Arbitrators
- the role of an Arbitrator
- Overview of the Evaluation Process
- Overview of the Expedited Process
- Expedited vs Full Board

Management reported that Arbitrator Tenace was out of the country until the end of April. CoR will obtain possible dates upon his return.

The Union stated that as the Confederation College award (OPSEU #95A336) was in litigation, they had difficulties in Management using it as an example in the training materials.

The Union will review the materials and provide their comments plus any additional documents to Management the week of April 22.

f) Confederation College Award (OPSEU #95A336)

The Union reported they plan to appeal this decision.

3. NEW BUSINESS

There was no new business.

4. NEXT MEETING

The next meeting will be held on May 7, 2001, 1:00 - 3:00 p.m., at the Council Offices, 20 Bay Street. [Note: after the meeting, the start time was changed to 10:00 am]

Meeting adjourned at 2:00 p.m.

discussion, la lettre à laquelle on convient d'apporter une légère modification est approuvée aux fins de traduction.

e) Formation/Recyclage des arbitres

L'employeur remet les documents suivants pour qu'ils soient pris en considération par le syndicat :

- le rôle du CCC, son mandat, son protocole de renvoi et les lettres antérieures adressées aux arbitres;
- le rôle des arbitres;
- un survol du processus d'évaluation;
- un survol du processus d'arbitrage accéléré;
- l'arbitrage accéléré vs le conseil d'arbitrage.

L'employeur indique que l'arbitre Tenace est à l'extérieur du pays jusqu'à la fin d'avril. Le COAC communiquera avec lui dès son retour au pays pour connaître ses disponibilités.

Le syndicat se dit réticent à ce que l'employeur cite la décision arbitrale du collège Confederation (SEFPO # 95A336) en exemple dans le matériel de formation puisse que celle-ci fait présentement l'objet d'un litige

Le syndicat examinera les documents, émettra ses commentaires et proposera des documents supplémentaires durant la semaine du 22 avril.

f) Décision arbitrale - Collège Confederation (OPSEU #95A336)

Le syndicat indique son intention de porter cette décision en appel.

3. QUESTIONS COURANTES

Il n'y a aucune affaire nouvelle à signaler.

4. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 7 mai 2001, de 13 h à 15 h, au Conseil ontarien des affaires collégiales, 20 rue Bay. [Nota : Après la réunion, les parties acceptent de devancer le début de la réunion à 10 h.]

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

For the Union

For Management

Date: _____