

---

## MINUTES

January 21, 2010 - 10:00 am  
The Council  
2 Carlton Street, Toronto

### UNION:

Co-Chair, Rod Bemister  
Richard Belleau  
Michael Culkeen  
Florry Lang

### MANAGEMENT:

Co-Chair, Cheryl Simpson (Georgian)  
Lianne Ley (Cambrian)  
Rick Webb (Sault)  
Erin Holl (Council)  
Cathy Viviano (Council)

### Union Guest:

Rasho Donchev

### Regrets:

Katherine Hilyer (Union)  
Marg Rae (Union)  
Nicole Perreault (Niagara)

---

Management chaired the meeting.

## 1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of November 30, 2009 require a minor revision and will be translated and ready to sign at the next meeting.

## 2. BUSINESS ARISING

### a) Part-time Survey

The Union requested an update on the St. Lawrence College data from the October 2008 snapshot data. Management will follow up and report back at the next meeting.

## PROCÈS-VERBAL

Le 21 janvier 2010 - 10 h  
Le Conseil  
2, rue Carlton, Toronto

### SYNDICAT :

Rod Bemister, coprésident  
Richard Belleau  
Michael Culkeen  
Florry Lang

### EMPLOYEUR :

Cheryl Simpson, coprésidente (Georgian)  
Lianne Ley (Cambrian)  
Rick Webb (Sault)  
Erin Holl (Conseil)  
Cathy Viviano (Conseil)

### Personne invitée du syndicat :

Rasho Donchev

### Absences :

Katherine Hilyer (Syndicat)  
Marg Rae (Syndicat)  
Nicole Perreault (Niagara)

---

L'employeur préside la réunion.

## 1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Une légère révision sera apportée au procès-verbal de la réunion du 30 novembre 2009, lequel sera traduit et prêt pour signature à la prochaine réunion.

## 2. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

### a) Sondage relatif aux temps-partiels

Le syndicat demande d'obtenir une mise à jour des données du collège St. Lawrence, obtenues dans le cadre du profil instantané d'octobre 2008. L'employeur assurera un suivi et fera un rapport à la prochaine réunion.

**b) Tuition Reimbursement**

The Union reported that they have reviewed all the colleges' policies that were received and determined that Loyalist has the best practice. The Union suggested drafting a joint recommendation that the colleges adopt the Loyalist practice. The Union requested a copy of Sault College's policy for the next meeting.

**c) Initiatives/Opportunities Letter of Understanding**

Management indicated that there had been a number of responses from the Colleges. It was agreed that the results received would be compiled and distributed at the next meeting.

**d) Special Allowance**

The Union reported they are still reviewing this matter.

**e) Workplace Wellness**

Management shared the format of the Georgian survey with the Union and reviewed the survey questions. Discussion followed regarding the statistical validity of the survey; the questions asked in the survey, that the results could be compared to other organizations using the same survey, and that only aggregate results of a survey would be produced and shared. The issue of the timing of the survey was also discussed. This remains an item under discussion between the parties.

**f) Article 14/15 Survey**

Management reported that the survey has been sent out to the colleges and will follow up as to the status of results received and will report back at the next meeting. The results are due in on March 2, 2010.

**g) Part-time Lists**

The Union reported that a number of colleges are not reporting student workers as part-time employees on the lists as required under Article 4.3. Discussion followed as to

**b) Remboursement des droits de scolarité**

Le syndicat indique qu'il a examiné toutes les politiques des collèges qu'il a reçues et il a conclu que le collège Loyalist avait adopté la meilleure pratique. Le syndicat propose d'envoyer une recommandation conjointe aux collèges pour qu'ils adoptent la pratique de Loyalist. Il demande d'obtenir une copie de la politique de Sault à la prochaine réunion.

**c) Protocole d'entente - Initiatives/Possibilités**

L'employeur indique qu'il a reçu un bon nombre de réponses des collèges. On convient que les résultats reçus seront compilés et distribués à la prochaine réunion.

**d) Allocation spéciale**

Le syndicat rapporte qu'il examine toujours cette question.

**e) Bien-être en milieu de travail**

L'employeur partage le format du sondage de Georgian et revoit les questions du sondage avec le syndicat. Une discussion s'ensuit au sujet de la validité statistique du sondage, de la possibilité de comparer les résultats obtenus à ceux d'autres organismes au moyen du même sondage et du fait que seuls les résultats globaux seront publiés et partagés. La question du moment où le sondage sera réalisé fait aussi l'objet de discussion. Ce point demeure un sujet en discussion entre les parties.

**f) Sondage - Articles 14 et 15**

L'employeur indique que le sondage a été distribué aux collèges et qu'il fera un rapport sur l'état des résultats obtenus à la prochaine réunion. Les collèges doivent remettre les résultats le 2 mars 2010.

**g) Listes des employés à temps partiel**

Le syndicat indique qu'un certain nombre de collèges n'incluent pas les travailleurs étudiants dans leurs listes d'employés à temps partiel prévues au paragraphe 4.3. Une

whether a joint letter should be sent to the colleges outlining the legal definition of a student worker. Management requested that they be able to follow up with the colleges on this matter prior to sending a joint letter, assess current college practices, and report back at the next meeting.

**h) Health and Safety**

Management reaffirmed its position on this issue and the Union expressed its disappointment and that their only recourse is to proceed through the grievance process.

**i) Equivalency (Education/Experience)**

Management reported that any employee can apply to the PLA process to assess equivalency. It was noted that an application for the PLA must occur well in advance of applying for a position. It is a detailed process that requires a longer assessment period than the 5 day posting requirements for a Support Staff position. Management will review this with the Human Resources Directors at the next monthly teleconference.

**j) New Employer Association**

Management reported to the Union that there is no new information concerning the governance of the new Association. The staff will be moving to their new premises located at 20 Bay Street at the end of June 2010.

**3. NEW BUSINESS**

**a) Leaves and Benefit Entitlements**

The Union would like to identify any gaps in protection for their members. They requested that Management prepare a chart to outline all of the leaves of absence under the Support Staff Collective Agreement and how the different leaves impact seniority, vacation, pension service, LTD, STD and WSIB. Management will report back to the committee with a template.

discussion s'ensuit sur le besoin d'envoyer une note conjointe aux collèges pour préciser la définition juridique s'appliquant aux travailleurs étudiants. Avant d'envoyer une telle note, l'employeur désire avoir la possibilité d'assurer un suivi auprès des collèges, d'évaluer leurs pratiques actuelles et de faire un rapport à la prochaine réunion.

**h) Santé et sécurité**

L'employeur réitère sa position à ce sujet. Le syndicat exprime sa déception et indique que la procédure de règlement des griefs constitue le seul recours possible.

**i) Équivalences (Éducation/Expérience)**

L'employeur indique que tout employé peut présenter une demande de RA pour l'évaluation des équivalences. On note que la demande de RA doit être présentée bien avant la demande d'emploi. Il s'agit d'un processus détaillé qui exige une période d'évaluation plus longue que la période d'affichage de 5 jours prévue pour les postes de soutien. L'employeur étudiera cette question avec les directeurs des ressources humaines au cours de la prochaine audioconférence mensuelle.

**j) Nouvelle association des employeurs**

L'employeur informe le syndicat qu'il n'a rien de nouveau à signaler concernant la gouvernance de la nouvelle association. Le personnel emménagera dans les nouveaux locaux situés au 20 rue Bay à la fin de juin 2010.

**3. QUESTIONS COURANTES**

**a) Droits aux congés et avantages sociaux**

Le syndicat aimerait identifier les écarts en matière de protection des droits entre ses membres. Il demande à l'employeur de préparer un tableau définissant les différents congés prévus dans la convention collective du personnel de soutien et le traitement de l'ancienneté, des vacances, des crédits de service de retraite, d'ILD, d'ICD et de la CSSPAT pendant ces congés. L'employeur fera un suivi et fournira un modèle au comité.

**4. NEXT MEETING(S)**

Due to shared meeting space at the Council's new office location, Management requested to schedule meetings for the remainder of 2010.

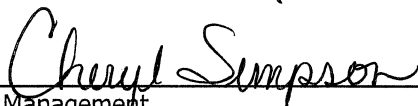
The following meeting dates were established with a 12:00 noon start:

- March 23, 2010
- May 13, 2010
- August 24, 2010
- October 5, 2010
- November 16, 2010 (tentative)

Meeting adjourned at 1:15 p.m.



For the Union



For Management

Date: Mar. 23/10

**4. PROCHAINES RÉUNIONS**

Puisque le Conseil aura accès à des salles de réunion partagées dans ses nouveaux bureaux, l'employeur demande au comité d'établir le calendrier des réunions pour le reste de l'année.

Le calendrier des prochaines réunions est établi comme suit (les réunions débuteront à 12 h) :

- Le 23 mars 2010
- Le 13 mai 2010
- Le 24 août 2010
- Le 5 octobre 2010
- Le 16 novembre 2010 (date provisoire)

La séance est levée à 13 h 15.