

# EERC

Support Staff Employee/Employer  
Relations Committee

# CREE

Comité des relations employé-es-employeur  
Personnel de soutien

---

## MINUTES

### EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE - SUPPORT STAFF

Thursday September 21, 2006 - 12:00 pm  
The Council  
2 Carlton Street, Toronto

#### UNION:

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

#### MANAGEMENT:

Co-Chair, Chris Warburton (Algonquin)  
Glenn Toikka (Cambrian)  
Nicole Perreault (Niagara)  
John Rigsby (Loyalist)  
Sandi Johnson (Council)

#### Regrets:

Christine Legault (Union)  
Brian Gould (Union)

## PROCÈS-VERBAL

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

Le jeudi 21 septembre 2006, 12 h  
Le Conseil  
2, rue Carlton, Toronto

#### SYNDICAT :

Rod Bemister, coprésident  
Marg Rae  
Rick Nemisz  
Julie Helps

#### EMPLOYEUR :

Chris Warburton, coprésident (Algonquin)  
Glenn Toikka (Cambrian)  
Nicole Perreault (Niagara)  
John Rigsby (Loyalist)  
Sandi Johnson (Conseil)

#### Absences :

Christine Legault (Syndicat)  
Brian Gould (Syndicat)

---

The Union chaired the meeting.

#### 1. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of May 16, 2006 were approved to be posted on both parties' website.

The minutes of June 23, 2006 were approved for translation.

#### 2. BUSINESS ARISING

##### a) Part-time Survey

Management reported that the information from St. Lawrence College was still outstanding and provided a hardcopy of the revised data from

Le syndicat préside la réunion.

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

Le procès-verbal de la réunion du 16 mai 2006 est approuvé. Il sera affiché sur le site Web des parties.

Le procès-verbal de la réunion du 23 juin 2006 est approuvé aux fins de traduction.

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

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

L'employeur indique qu'il lui manque toujours les données du collège St. Lawrence. Il fournit une copie papier des données révisées de Sheridan. Le syndicat

Sheridan. The Union requested that an electronic copy be provided noting the missing data.

**b) Articles 14/15 Survey**

Management provided a copy of the survey responses for 2005/06. It was noted that the data for the following 6 Colleges was outstanding: Durham, Georgian, Mohawk, Sault, Sheridan and St. Clair. It was also noted that Sheridan has not provided any information for 2004/05. Management will follow-up with these Colleges.

**c) Union Time off - Letter of Understanding**

The parties had previously agreed to defer this matter until the Fall. In the meantime, a Local Union submitted a grievance concerning the granting of time-off for mobilizers. The Terms of Reference for EERC preclude any discussions on matters that are the subject of a formal grievance, therefore this matter will continue to be deferred until the grievance is resolved or withdrawn.

**d) Elimination of Mandatory Retirement**

Management reported the Council had approved that the following group insurance benefits would be extended to employees who continued working past age 65: Basic Life, AD&D, Extended Health and Dental.

**e) Mileage**

Management confirmed that since the government had adjusted its reimbursement rate and in accordance with the Collective Agreement, a directive had been issued to the Colleges. The Committee will revisit this issue in preparation for bargaining.

**f) Return-to-Work Protocol**

The Union reported that no updates had been received.

demande qu'on lui remette une version électronique des résultats, et ce, même s'il manque des données.

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

L'employeur fournit un exemplaire des résultats au sondage de 2005-06. On souligne que 6 collèges n'ont pas répondu au sondage : Durham, Georgian, Mohawk, Sault, Sheridan et St. Clair. On note aussi que Sheridan n'a fourni aucune donnée relativement au sondage de 2004-05. L'employeur effectuera un suivi auprès de ces collèges.

**c) Protocole d'entente - Congés pour affaires syndicales**

Les parties avaient préalablement convenu de reporter l'examen de ce point à l'automne. Entre-temps, une section syndicale locale a déposé un grief portant sur la question du droit des mobilisateurs aux congés pour affaires syndicales. Le mandat du CREE exclut toute discussion de questions qui font l'objet d'un grief officiel. La discussion de ce point sera donc reportée jusqu'à ce que le grief soit réglé ou retiré.

**d) Élimination de la retraite obligatoire**

L'employeur indique que le Conseil a approuvé le maintien des garanties collectives suivantes pour les employés qui continuent de travailler après l'âge de 65 ans : l'assurance vie de base, l'assurance décès et mutilation accidentels, l'assurance maladie complémentaire et l'assurance dentaire.

**e) Kilométrage**

L'employeur confirme que le gouvernement a ajusté son taux d'indemnité de kilométrage et que, conformément à la convention collective, une directive à cet effet a été émise aux collèges. Le comité examinera à nouveau cette question afin de se préparer aux prochaines négociations.

**f) Protocole d'entente - Retour au travail**

Le syndicat indique qu'il n'a reçu aucune mise à jour sur ce point.

**g) Workplace Wellness**

Management provided copies of the policies and/or best practices received. Given the limited response, the Committee asked Management to re-issue the request for information.

Discussion was held on current research findings and the differences between personal harassment and bullying. It was agreed that Management would draft a research paper on the topic and then forward it to the Union for review.

**h) College Relations Commission (CRC) - Voting Procedures**

Management provided a draft of the protocol. The Union will review and provide comments at the next meeting.

**i) College Visits**

The Union reported that in discussion with their Executive, it was determined that holding EERC meetings at different Colleges was not viewed as a worthwhile exercise.

**3. NEW BUSINESS**

**a) Article 7.7 Special Allowance**

It had been previously agreed to refer this matter to EERC for discussion and resolution. A Local Union has filed a grievance concerning the payment date of the allowance. The Terms of Reference for EERC preclude any discussions on matters that are the subject of a formal grievance, therefore this issue could not be discussed/resolved.

**b) Terms of Reference**

Discussion was held on whether the Terms of Reference should be modified so that the Committee reviewed new language that was negotiated and make recommendations on its interpretation. It was agreed that such a change might "lock" either party into a position that was not shared throughout the college system.

**g) Bien-être au travail**

L'employeur fournit un exemplaire des politiques et meilleures pratiques qu'il a reçues. Étant donné le peu de réponses reçues, le comité demande à l'employeur de réitérer sa demande d'information.

Une discussion s'ensuit sur les constatations qu'on peut actuellement tirer de la recherche et sur les différences qui existent entre le harcèlement personnel et l'intimidation. On convient que l'employeur préparera l'ébauche d'un document de recherche sur le sujet et qu'il l'enverra au syndicat pour considération.

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

L'employeur fournit l'ébauche d'un protocole. Le syndicat l'examinera et émettra ses commentaires à la prochaine réunion.

**i) Visite des collègues**

Le syndicat indique qu'il a discuté de la possibilité de tenir les réunions du CREE à différents collèges avec son conseil exécutif et qu'il ne croit pas que cet exercice serait profitable.

**3. QUESTIONS COURANTES**

**a) Paragraphe 7.7 - Allocation spéciale**

Il avait été préalablement convenu que cette question serait traitée et résolue par le CREE. Une section syndicale locale a déposé un grief portant sur la date à laquelle l'allocation a été payée. Le mandat du CREE exclut toute discussion de questions qui font l'objet d'un grief officiel. Donc, cette question ne pourra pas être traitée ni résolue par le comité.

**b) Mandat**

Une discussion s'ensuit sur le besoin de modifier le mandat de sorte à permettre au comité d'examiner les dispositions nouvellement négociées et de formuler des recommandations quant à leur interprétation. Les parties conviennent qu'un tel changement pourrait les forcer à prendre une position catégorique qui ne serait pas nécessairement partagée par l'ensemble du réseau collégial.

**c) Bill 159 Private Security and Investigative Services Act**

Management provided an overview of the new legislation that would require employees who provide security services, as defined by the Act, to be licensed. The regulations have not been drafted, so specifics about the licensing process are unknown. Depending upon the legislative requirements, Management suggested that the Colleges and Locals may want to consider using Employment Stability Funds.

**d) Liability**

The Union raised the issue of liability and associated legal representation. Two examples were provided:

- i) an employee during the course of performing his/her work is called upon by the College as a witness to give evidence about a situation or event (eg. Human Rights investigation);
- ii) while travelling on College business, an employee is involved in a motor vehicle accident and charged by the police. The employee objects to the charge and wants to fight the charge.

Management will follow-up and report back at the next meeting.

**4. NEXT MEETING**

The following dates were set:

- October 26 - 12:00 pm at Council's office [cancelled]
- December 8 - 9:00 am at Council's office

Meeting adjourned at 2:30 p.m.



For the Union

**c) Projet de loi 159 sur les enquêtes privées et les gardiens**

L'employeur donne un aperçu du projet de loi selon lequel les employés qui fournissent des services de sécurité, tels que définis dans la Loi, devront détenir un permis. Puisque que les règlements n'ont pas été établis, les détails du processus lié à l'obtention du permis ne sont pas connus. Selon les exigences légales, l'employeur propose aux collèges et aux sections locales de considérer l'utilisation du Fonds de stabilisation de l'emploi.

**d) Responsabilités**

Le syndicat soulève des questions liées aux responsabilités entraînant une représentation juridique. Les deux exemples suivants sont fournis :

- i) Un employé est appelé, dans le cadre de ses fonctions, à témoigner pour le collègue d'une situation ou d'un événement (p. ex., une enquête relative aux droits de la personne);
- ii) Un employé, en voyage d'affaires autorisé, est impliqué dans un accident d'automobile. La police porte des accusations contre lui. L'employé réfute ses accusations et entend se défendre.


L'employeur assurera un suivi et fera un rapport à la prochaine réunion.

**4. PROCHAINES RÉUNIONS**

Le calendrier des prochaines réunions est établi comme suit :

- le 26 octobre à 12 h au Conseil [annulée]
- le 8 décembre à 9 h au Conseil

La séance est levée à 14 h 30.

  
\_\_\_\_\_  
For Management

Date: January 23, 2007