

MINUTES

December 3, 2024 – 10:00 a.m.
Microsoft Teams

UNION:

Co-Chair, Dan Brisson (Boréal)
Veronica Attard (Algonquin)
Bob Holder (Niagara)
Owen Smith (Confederation)
Marcia Steeves (Fleming)
Bryan Stamm (OPSEU)

MANAGEMENT:

Co-Chair, Pascal Bessette (La Cité)
Lucie Laperrière (Canadore)
Rachelle Perreault-Léveillé (Boréal)
Kim Watkins (Mohawk)
Trish Appleyard (CEC)
Graham Lloyd (CEC)
Peter McKeracher (CEC)
Abby Radovski (CEC)
Cathy Viviano (CEC)

GUEST:

Odessa Austin (OPSEU)

The Union chaired the meeting.

1. LAND ACKNOWLEDGEMENT

2. APPROVAL OF THE AGENDA

The Agenda was approved.

3. APPROVAL OF THE PREVIOUS MINUTES

The minutes of June 19, 2024 have been signed.
The October 10, 2024 minutes were approved for translation.

Action: CEC

4. BUSINESS ARISING

Annual Surveys

As per the Union's request, the minutes will reflect when the annual surveys are sent to the colleges:

Annual FT Staffing – October

PROCÈS-VERBAL

3 décembre 2024, 10 h
Microsoft Teams

SYNDICAT :

Coprésidence, Dan Brisson (Boréal)
Veronica Attard (Algonquin)
Bob Holder (Niagara)
Owen Smith (Confederation)
Marcia Steeves (Fleming)
Bryan Stamm (SEFPO)

EMPLOYEUR :

Coprésidence, Pascal Bessette (La Cité)
Lucie Laperrière (Canadore)
Rachelle Perreault-Léveillé (Boréal)
Kim Watkins (Mohawk)
Trish Appleyard (CEC)
Graham Lloyd (CEC)
Peter McKeracher (CEC)
Abby Radovski (CEC)
Cathy Viviano (CEC)

INVITÉE :

Odessa Austin (SEFPO)

Le syndicat préside la réunion.

1. RECONNAISSANCE TERRITORIALE

2. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est approuvé.

3. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX PRÉCÉDENTS

Le procès-verbal du 19 juin 2024 a été signé. Le procès-verbal du 10 octobre 2024 a été approuvé aux fins de traduction.

Suivi : CEC

4. QUESTIONS DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL

Sondages annuels

À la demande du syndicat, le procès-verbal fera état du moment où les sondages annuels sont distribués aux collègues :

Annual PT Staffing – October
Article 14/15 Survey – April

a) Annual FT Staffing Survey

The Union acknowledged receipt of the revised Appendix D and Appendix G reports. Management confirmed the information has been verified. The Union suggested questions 6 and 7 of the Benefits Survey be clarified to ensure data is entered correctly. Management will review.

Action: CEC

b) Annual PT Staffing Survey

There was nothing new to report.

c) Article 14/15 Survey

The Union had a few questions regarding the data from some of the colleges. Management will follow up.

Action: CEC

d) Ministry Initiatives

Funding Formula

There was nothing new to report. Management will continue to monitor.

Action: CEC

e) International Students Impact on Funding

The committee discussed the federal government's program restrictions in the PGWP (Post-Grad Work Permit) Programs of Study Eligibility List released by IRCC (Immigration, Refugees and Citizenship Canada). Colleges Ontario sent an open letter to the Prime Minister urging the federal government to reconsider the program exclusion list and engage in dialogue with the province. The Union asked if they could receive the 10-day enrolment data for international and domestic students. Management responded that they do not receive this information.

The Union asked Management how they are navigating the layoffs that are occurring and what guidance they are providing to the colleges. Management replied that colleges are following the procedures in the Collective Agreement.

Recensement annuel — Temps plein : octobre
Recensement annuel — Temps partiel : octobre
Sondage sur les articles 14 et 15 : avril

a) Recensement annuel — Temps plein

Le syndicat accuse réception des rapports révisés concernant les membres du personnel de soutien embauchés en vertu de l'annexe D et de l'annexe G. L'employeur confirme que les informations ont été vérifiées. Le syndicat suggère que les questions 6 et 7 du Sondage sur l'utilisation des avantages sociaux soient clarifiées afin de s'assurer que les données sont saisies correctement. L'employeur se penchera sur la question.

Suivi : CEC

b) Recensement annuel — Temps partiel

Il n'y a pas de mise à jour.

c) Sondage sur les articles 14 et 15

Le syndicat a quelques questions concernant les données de certains collèges. L'employeur assurera le suivi.

Suivi : CEC

d) Initiatives du ministère

Formule de financement

Il n'y a pas de mise à jour. L'employeur continuera de surveiller la situation.

Suivi : CEC

e) Impact des membres de la communauté étudiante provenant de l'international

Le comité a discuté des restrictions imposées par le gouvernement fédéral dans la liste d'admissibilité des programmes d'études du permis de travail postdiplôme (PTPD) publiée par IRCC (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada). Collèges Ontario a envoyé une lettre ouverte au premier ministre pour demander au gouvernement fédéral de reconsidérer la liste d'exclusion des programmes et d'entamer un dialogue avec la province. Le syndicat demande s'il peut recevoir les données relatives aux inscriptions de la population étudiante provenant de l'international et de la population nationale à la fin de la période d'inscription de 10 jours. L'employeur répond ne pas avoir accès à ces informations.

Le syndicat demande à l'employeur comment sont gérés les licenciements en cours et quels conseils il donne aux collèges. L'employeur répond que les collèges suivent les procédures prévues dans la convention collective.

f) EDI/Indigeneity Survey

Management reported that to date 10 surveys have been received. The Union will follow up with the locals to submit their reports.

Action: OPSEU

g) Bill 166

Bill 166, *Strengthening Accountability and Student Supports Act, 2024* has received Royal Assent and requires every college to have a student mental health policy and a policy that describes how the institution will address and combat racism and hate. Colleges have received the directives from the ministry that are to be implemented by January 31, 2025.

h) Artificial Intelligence (AI)

Even though there is some legislation around public use of AI, the Union stated that more transparency may be required regarding how AI programs will be rolled out and how information will be shared with students and staff. The Union requested this item remain on the Agenda to address any questions or concerns in the future.

The Union asked if the AI sessions at the Higher Education Summit included how AI would be used at the colleges. Management replied that the content focused on what AI is, and the possibilities for the future in a general sense. There wasn't specific information about the impact for colleges.

i) Arbitrators

The Union reported they are currently working on a list of proposed arbitrators for the support staff roster. Management suggested this could be dealt with during bargaining when it begins in June. The Union stated they would like to begin the process now.

Action: OPSEU

j) Initiatives/Opportunities

Management reported they do not see a need to amend the I/O survey form as it will then be difficult to track over time. Following a caucus, the Union

f) Sondage sur l'indigénéité et l'ÉDI

L'employeur indique qu'à ce jour, 10 sondages ont été reçus. Le syndicat assurera le suivi auprès des sections locales afin qu'elles envoient leurs rapports.

Suivi : SEFPO

g) Projet de loi 166

Le projet de loi 166 intitulé *Loi de 2024 pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien aux étudiants* a reçu la sanction royale et exige de chaque collège qu'il se dote d'une politique de santé mentale pour sa population étudiante et d'une politique décrivant la manière dont l'établissement abordera et combattra le racisme et la haine. Les collèges ont reçu les directives du ministère qui doivent être mises en œuvre d'ici le 31 janvier 2025.

h) Intelligence artificielle (IA)

Même s'il existe une réglementation relative à l'utilisation publique de l'IA, le syndicat déclare qu'une plus grande transparence pourrait être nécessaire en ce qui concerne la manière dont les programmes d'IA seront déployés et dont les informations seront partagées avec la population étudiante et le personnel. Le syndicat demande que ce point reste à l'ordre du jour afin de répondre à toute question ou préoccupation à l'avenir.

Le syndicat demande si les séances sur l'IA au Sommet de l'éducation supérieure ont porté sur la manière dont l'IA serait utilisée dans les collèges. L'employeur répond que le contenu s'est concentré sur ce qu'est l'IA et sur les perspectives en la matière d'une manière générale. Il n'y avait pas d'informations précises sur l'impact que cela aurait sur les collèges.

i) Arbitres

Le syndicat indique travailler actuellement sur une liste d'arbitres qui pourraient être ajoutés à la liste pour le personnel de soutien à temps plein. L'employeur suggère que cette question soit examinée lors des négociations qui débiteront en juin. Le syndicat déclare souhaiter entamer le processus dès maintenant.

Suivi : SEFPO

j) Initiatives/Possibilités

L'employeur indique ne pas voir la nécessité de modifier le formulaire du sondage sur les I/P, car il serait alors difficile d'en assurer le suivi dans le

stated they will take Management's response under advisement.

k) Legislation

Management reported that the Ontario government introduced the *Working for Workers Six Act, 2024* (Bill 229) which proposes amendments to various employment-related statutes and includes new leaves. The Union reported that Bill 190, the *Working for Workers Five Act, 2024* and Bill 194, *Strengthening Cyber Security and Building Trust in the Public Sector Act, 2024* received Royal Assent. The Union is receiving questions from the locals about these new Acts and asked if management has received any questions from the colleges. Management did not have anything to report. The parties will monitor and continue to discuss at the next meeting.

l) Familiarization Period

The Union proposed that the familiarization period be up to 6 weeks in length. Management disagreed and stated that 6 weeks is too long for a familiarization period.

m) Non-Permanent Resident Status

Management reported that if an employee loses their work permit due to IRCC regulations, colleges may allow the employee to take an unpaid leave of absence until they can obtain the necessary documentation to have their status restored. The employee should consult with an immigration consultant or lawyer to get personalized guidance as there are specific steps they can take to maintain their status. They can potentially continue working while they are in the process of gaining Comprehensive Ranking System (CRS) points for Permanent Residency (PR).

Management recommended the IRCC webpage (<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/restore.html>) for more information about:

1. Restoration of Status
2. Bridging Open Work Permit (BOWP)
3. LMIA-Exempt Work Permits

temps. À la suite d'un caucus, le syndicat déclare mettre la réponse de l'employeur en délibéré.

k) Législation

L'employeur indique que le gouvernement de l'Ontario a présenté la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, six* (projet de loi 229), qui propose des modifications à diverses lois relatives à l'emploi et inclut de nouveaux types de congés. Le syndicat signale que le projet de loi 190 intitulé *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, cinq*, et le projet de loi 194 intitulé *Loi de 2024 visant à renforcer la cybersécurité et la confiance dans le secteur public*, ont reçu la sanction royale. Le syndicat reçoit des questions de la part des sections locales sur ces nouvelles lois et demande si l'employeur en a reçu de la part des collègues. L'employeur déclare ne rien avoir à signaler. Les parties suivront l'évolution de la situation et continueront à en discuter lors de la prochaine réunion.

l) Période de familiarisation

Le syndicat propose que la période de familiarisation dure jusqu'à 6 semaines. L'employeur n'est pas d'accord et déclare que 6 semaines, c'est trop long pour une période de familiarisation.

m) Statut de résident non-permanent et résidente non-permanente

L'employeur indique que si une personne employée perd son permis de travail en raison des réglementations d'IRCC, les collègues peuvent l'autoriser à prendre un congé non rémunéré jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir les documents nécessaires au rétablissement de son statut. La personne employée doit consulter une consultante ou un consultant ou une avocate ou un avocat en immigration pour obtenir des conseils personnalisés, car il existe des mesures spécifiques à prendre pour conserver son statut. Elle peut éventuellement continuer à travailler pendant qu'elle est en train d'obtenir des points du système de classement global (SCG) en vue d'obtenir la résidence permanente (RP).

L'employeur recommande de consulter le site Internet d'IRCC

(<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/restorer.html>) pour plus d'informations sur :

Management also recommended the Union reach out to their membership through their newsletters to advise starting the renewal process as soon as possible and reach out to immigration specialists or lawyers to assist. Unless an employee can provide proof that they have applied for one of these permits and demonstrate that they are legally entitled to work in Canada, their employment cannot continue beyond the expiry date of the temporary social insurance number.

5. NEW BUSINESS

There was no new business.

6. NEXT MEETING(S)

The Union advised that their Pre-Bargaining Conference is occurring this weekend. The bargaining team will be elected and a new EERC team appointed. The Union will contact Management following the election to schedule the next meeting.

1. la restauration du statut
2. le permis de travail ouvert transitoire (PTOT)
3. le permis de travail exempté d'EIMT

L'employeur recommande également au syndicat de conseiller à ses membres par l'entremise de ses bulletins d'information d'entamer le processus de renouvellement dès que possible et de s'adresser à des spécialistes en immigration ou à des juristes pour obtenir de l'aide. À moins qu'une personne employée ne puisse fournir la preuve qu'elle a demandé l'un de ces permis et qu'elle est légalement autorisée à travailler au Canada, son contrat de travail ne peut se poursuivre au-delà de la date d'expiration du numéro d'assurance sociale temporaire.

5. QUESTIONS COURANTES

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

6. PROCHAINES RENCONTRES

Le syndicat indique que la réunion de préparation aux négociations aura lieu cette fin de semaine. L'équipe de négociation sera élue et une nouvelle équipe du CREE sera nommée. Le syndicat contactera l'employeur après les élections pour fixer la date de la prochaine réunion.


Dan Brisson (Feb 18, 2025 21:31 EST)

For the Union


Pascal Bessette (Feb 18, 2025 21:29 EST)

For Management

Feb 18, 2025

Date

2024-12-03 Final FT EERC Minutes

Final Audit Report

2025-02-19

Created:	2025-02-18
By:	Cathy Viviano (cathy.viviano@thecouncil.ca)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAA40OOFmFgHbR_opchSPFyv7uShIEFrk4t

"2024-12-03 Final FT EERC Minutes" History

-  Document created by Cathy Viviano (cathy.viviano@thecouncil.ca)
2025-02-18 - 7:38:46 PM GMT
-  Document emailed to pbesse@lacitec.on.ca for signature
2025-02-18 - 7:41:07 PM GMT
-  Email viewed by pbesse@lacitec.on.ca
2025-02-19 - 2:28:53 AM GMT
-  Signer pbesse@lacitec.on.ca entered name at signing as Pascal Bessette
2025-02-19 - 2:29:24 AM GMT
-  Document e-signed by Pascal Bessette (pbesse@lacitec.on.ca)
Signature Date: 2025-02-19 - 2:29:26 AM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to Dan Brisson (danbrisson27@gmail.com) for signature
2025-02-19 - 2:29:27 AM GMT
-  Email viewed by Dan Brisson (danbrisson27@gmail.com)
2025-02-19 - 2:29:44 AM GMT
-  Document e-signed by Dan Brisson (danbrisson27@gmail.com)
Signature Date: 2025-02-19 - 2:31:19 AM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2025-02-19 - 2:31:19 AM GMT