



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Mercredi 6 Avril 2022

17 h 30 — En ligne

ANNUAL GENERAL ASSEMBLY

Wednesday, April 6, 2021

5:30 PM —Online



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Table des matières — Table of Content

[Inscription à l'AGA](#)

[AGA Registration](#)

[Ordre du jour](#)

[Agenda](#)

[Petit guide des règles de procédure](#)

[Rules of Order cheat sheet](#)

[Rapports des comités](#)

[Rapport du Comité exécutif — Patricia Magazoni Gonçalves \(Présidente\)](#)

[Rapport du mandat de négociation et recommandation \(Comité exécutif\)](#)

[Rapport du Comité des finances - Paulo Castilho \(Trésorier\)](#)

[Rapport du Comité des griefs - Gishleine Oukouomi D. \(Vice-Présidente\)](#)

[Rapport du Comité de communication et de mobilisation - Gishleine Oukouomi D. \(Vice-Présidente\)](#)

[Rapport du comité de santé et sécurité - Agnes Bezerra \(Agente de santé et sécurité\)](#)

[Rapport de la sous-unité 2626-1 Sauveteurs - Hannah Grominsky \(Représentante du 2626-1\)](#)

[Rapport de la sous-unité 2626-3 Vie en résidence - Ferial Limam \(Représentante du 2626-3\)](#)

[Rapport du comité des règlements - Patricia Magazoni Gonçalves \(Présidente\)](#)

[Committee Reports](#)

[Executive Committee's Report—Patricia Magazoni Gonçalves \(President\)](#)

[Bargaining Mandate Report and Recommendation \(Executive Board\)](#)

[Finance Committee's Report - Paulo Castilho \(Treasurer\)](#)

[Grievance Committee's Report - Gishleine Oukouomi D. \(Vice President\)](#)

[Communication and Mobilization Committee Report - Gishleine Oukouomi D. \(Vice President\)](#)

[Health and Safety Committee Report - Seema Shafei \(Health and Safety Officer\)](#)

[Report of the subunit 2626-1 Lifeguards - Hannah Grominsky \(2626-1 Representative\)](#)

[Report of the subunit 2626-3 Residence Life - Ferial Limam \(2626-3 Representative\)](#)

[Bylaws Committee Report - Patricia Magazoni Gonçalves \(President\)](#)

[Postes en élection](#)

[Procédure pour poser votre candidature](#)



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

[Positions up for election](#)

[How to apply](#)



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Inscription à l'AGA

Pour assister à l'AGA, l'inscription est obligatoire. Voici comment faire pour vous inscrire.

Il y a **deux** étapes:

1. [Remplir ce formulaire](#) pour devenir Membre en règle. Seul-e un-e Membre en règle peut participer pleinement aux activités du syndicat local et national. Cela signifie que seul-e un-e Membre en règle peut assister et voter aux assemblées générales des membres, se présenter à tous les postes élus du syndicat, voter à ces élections et participer en tant que délégué-e de la section locale.
2. S'inscrire en [répondant à cette invitation Zoom](#). Après l'inscription, tu recevras un e-mail de confirmation contenant les instructions pour rejoindre la réunion.

AGA Registration

Registration is mandatory to take part in the AGA. Here's how to register.

There are **two** steps:

1. Fill out this [form](#) to become a Member in Good Standing. Only a Member in Good Standing can fully participate in the activities of the Local and National Union. This means only a Member in Good Standing can attend and vote at General Membership Meetings, run for any elected Union positions, vote in those elections, and participate as a delegate of the Local Union.
2. Register by [responding to this Zoom invitation](#). After registering, you will receive a confirmation email with instructions on how to join the meeting.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Ordre du jour

1. **Ouverture de l'Assemblée**
2. **Appel des officier·ères**
3. **Lecture de l'énoncé d'égalité et reconnaissance du territoire traditionnel**
4. **Mot de la présidence d'Assemblée**
5. **Adoption de l'ordre du jour**
6. **Suivi des rencontres passées**
 - 6.1. Adoption du [procès-verbal de la dernière Assemblée générale](#)
7. **Affaires courantes et rapports des comités**
 - 7.1. Rapport du Comité exécutif
 - 7.2. Rapport du mandat de négociation
 - 7.2.1. Adoption du mandat de négociation et de la recommandation
(2626-1 et 2626-3 sont exclus de ce vote)
 - 7.3. Rapport du Comité des finances
 - 7.4. Rapport du Comité des griefs
 - 7.5. Rapport du Comité sur la communication et la mobilisation
 - 7.6. Rapport du Comité sur la santé et sécurité
 - 7.7. Rapport de la sous-unité 2626-1 Sauveteurs
 - 7.8. Rapport de la sous-unité 2626-3 Vie en résidence
 - 7.9. Rapport du Comité des Règlements
 - 7.9.1. Adoption des modifications proposées aux Règlements
- TIRAGE DE CARTES-CADEAUX (6x25\$)**
8. **Élections**
 - 8.1. Président·e
 - 8.2. Vice-président·e
 - 8.3. Trésorier·ère
 - 8.4. Agent·e aux archives
 - 8.5. Représentant·e des délégué·es francophones
 - 8.6. Représentant·e des délégué·es anglophones
 - 8.7. Agent·e d'équité et d'éducation
 - 8.8. Agent·e de santé et sécurité
 - 8.9. Agent·e de liaison



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- 8.10. Président·e du Comité de négociation 2626
- 8.11. Membres du Comité de négociation 2626 (5 ou plus)
- 8.12. Représentant·e de la sous-unité 2626-1 Sauveteurs
- 8.13. Représentant·e de la sous-unité 2626-3 Vie en résidence

TIRAGE DE CARTES-CADEAUX (6x25\$)

- 9. **Affaires nouvelles**
- 10. **Divers**

TIRAGE DE CARTES-CADEAUX (6x50\$)

- 11. **Levée de l'assemblée**



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Agenda

1. **Call to Order**
2. **Roll call of Officers**
3. **Reading of the Equality Statement and Land Acknowledgement**
4. **Statement from the President of Assembly**
5. **Adoption of the Agenda**
6. **Follow-up on Previous Meetings**
 - 6.1. Approval of the [previous General Assembly minutes](#)
7. **State of the Union and Committee Reports**
 - 7.1. 2626 Executive Committee's Report
 - 7.2. Bargaining Mandate Report
 - 7.2.1. Approval of the Bargaining Mandate Report and Recommendation
(2626-1 and 2626-3 are excluded from this vote)
 - 7.3. Finance Committee's Report
 - 7.4. Grievance Committee Report
 - 7.5. Report of the Committee on Communication and Mobilization
 - 7.6. Report of the Health and Safety Committee
 - 7.7. 2626-1 Lifeguards' Subunit Report
 - 7.8. 2626-3 Residence Life Report
 - 7.9. Report of the Bylaws Committee
 - 7.9.1. Approval of the modifications to the Bylaws
- PRIZE DRAW (6 x \$25)**
8. **Elections**
 - 8.1. President
 - 8.2. Vice-President
 - 8.3. Treasurer
 - 8.4. Recording Officer
 - 8.5. Francophone Stewards Representative
 - 8.6. Anglophone Stewards Representative
 - 8.7. Equity & Education Officer
 - 8.8. Health & Security Officer
 - 8.9. Liaison Officer



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- 8.10. Chair of 2626 Bargaining Committee
- 8.11. Members of 2626 Bargaining Committee (5 or more)
- 8.12. 2626-1 Lifeguards Representative
- 8.13. 2626-3 Residence Life Representative

PRIZE DRAW (6 x \$25)

- 9. **New Business**
- 10. **Varia**

PRIZE DRAW (6 x \$50)

- 11. **Adjournment**



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Petit guide des règles de procédure

Le SCFP 2626 utilise les règles de procédure de Bourinot. Un bref sommaire de ces règles est donné ci-dessous.

Présidence La présidente d'assemblée maintient le décorum et les règles d'ordre. La présidente d'assemblée doit être impartiale et ne peut participer dans le débat ni voter (sauf pour briser l'égalité).

Ordre du jour L'ordre du jour doit être approuvé avant que la rencontre puisse commencer. L'ordre du jour contient tous les items et ils doivent être traités en succession. Tout changement à l'ordre du jour doit être proposé avant que l'ordre du jour soit approuvé.

Procès-verbal Le procès-verbal de la dernière rencontre doit être approuvé afin de ratifier toute décision prise lors de la dernière rencontre.

Motion Une motion est une proposition formelle par un membre afin que l'assemblée prenne une action. Tout membre peut proposer une motion. La formulation de la motion doit être préparée par la « proposeuse » avant de la présenter. Une motion doit être soutenue par un deuxième membre, une « secondeuse », pour être considérée par l'assemblée.

Amendements Des amendements peuvent être faits à une motion durant la discussion. Une fois présenté, l'amendement devient le centre du débat. Une fois le débat sur l'amendement fini, la motion est relue à l'assemblée et le débat reprend sur la motion.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
 613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Pour faire ceci... ↓	...il faut dire ↓	Peut-on interrompre ?	Besoin d'un secondeur ?	Débat permis ?	Amendable ?	Vote exigé
Proposer une motion	« Je propose ... »	Jamais	Oui	Oui	Oui	Majorité
Amender une motion	« Je propose que la motion soit amendée pour se lire ... »	Jamais	Oui	Oui	Oui	Majorité
Clore le débat	« Je demande le vote. »	Jamais	Oui	Oui	Non	Majorité
Questionner une procédure	« Point d'ordre »	Si nécessaire	Non	Non	Non	Non: Présidence décide
Clarification d'une oratrice précédente	« Point d'information »	Si nécessaire	Non	Non	Non	Non: Présidence décide



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Rules of Order cheat sheet

CUPE 2626 uses Bourinot's Rules of Order. A brief summary of these rules is given below.

Chair The President of the Assembly acts as chair to maintain decorum and interpret the Rules of Order. The chair is to be impartial and may not participate in debate or vote.

Agenda The agenda must be adopted before the meeting can commence. The agenda contains all business and must be followed sequentially. Any change to the agenda (content or procession) must be proposed before the agenda and minutes are passed.

Minutes The last meeting's minutes must be adopted to ratify any decisions taken at that time

Motion A motion is a formal proposal by a member that the assembly take a certain action. Any member may propose a motion. The exact wording of the motion must be prepared before the "mover" speaks. The motion must be supported by a seconder to be considered by the assembly.

Amendments Amendments may be made to the motion during discussion. Once on the floor the amendment replaces the motion as the focus of debate. Once debate on the amendment is concluded, the motion is reread to the assembly and debate on the motion resumes.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
 613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

To do this... ↓	...say this ↓	May you interrupt?	Secunder?	Debate?	Amendable?	Passed by
Move a motion	"I move..."	Never	Yes	Yes	Yes	Majority
Amend a motion	"I move that the motion be amended to read..."	Never	Yes	Yes	Yes	Majority
End Debate	"I call the question"	Never	Yes	Yes	No	Majority
Enquire about procedure	"Point of order"	If necessary	No	No	No	Chair rules
Seek clarification from previous speaker	"Point of information"	If necessary	No	No	No	Chair rules



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Rapports des comités

Rapport du Comité exécutif — Patricia Magazoni Gonçalves (Présidente)

Enseignement en ligne et bimodal :

Syndicat exclu du processus de prise de décision, réunions performatives et frustration

En mettant en place l'enseignement en ligne et l'enseignement bimodal qui impliquent tous deux des changements technologiques, sans consulter le Syndicat, l'Employeur a violé l'article 19.1 de la [Convention collective](#). Plus précisément, l'Employeur n'a PAS :

- avisé le Syndicat et ne lui a pas transmis les documents pertinents le plus tôt possible avant la mise en œuvre des changements.
- rencontré le Syndicat pour discuter des conséquences du changement technologique pour le groupe d'employé.e.s touché.e.s dans le but de les réduire au minimum.
- fait tous les efforts raisonnables pour que les employé.e.s soient le moins touché.e.s par la mise en œuvre des changements technologiques.

Le syndicat a tenté de rencontrer les Relations de travail pour discuter des moyens de minimiser les impacts de ces changements technologiques sur nos membres. Cependant, ces rencontres étaient toujours performatives et les informations fournies par l'Employeur étaient toujours peu claires, vagues et inexactes.

Même si l'Employeur a continuellement nié que l'enseignement en ligne et bimodal entraînerait des conséquences négatives pour les membres du SCFP 2626, le Syndicat est conscient que les conditions de travail se sont détériorées en raison :

- De la fragmentation et de la dévalorisation du travail.
- De l'augmentation de la charge de travail avec des tâches techniques supplémentaires liées aux plateformes en ligne.
- Du manque de formation rémunérée et adéquate.
- Du manque de soutien en matière de santé mentale.

Le fait que l'Employeur n'ait pas communiqué ouvertement avec le Syndicat et ne nous ait pas consultés a fait prendre conscience au Comité exécutif de la nécessité urgente de reconstruire le pouvoir de notre Syndicat pour que nous puissions nous présenter à la table des négociations avec une voix collective forte.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

En plus d'envisager des moyens plus significatifs de s'engager dans le syndicalisme et d'explorer de nouvelles stratégies pour organiser les membres du Syndicat, le Comité exécutif a également discuté des moyens de créer un mandat de négociation plus solide et de faciliter l'engagement des membres tout au long du processus de négociation.

Mise en place des règlements révisés du SCFP 2626

Lors de la dernière Assemblée Générale Régulière (AGR) le 8 novembre 2021, les membres ont approuvé la version révisée des règlements du SCFP 2626 qui a intégré notre nouvelle sous-unité, 2626-3 (Employé.e.s de la vie en résidence), dans la structure du Syndicat.

En résumé, les nouveaux règlements créent une structure centralisée fondée sur le soutien d'une « unité principale » disposant de plus de ressources et d'expérience (2626 Travailleurs et travailleuses académiques) vers les deux « sous-unités » disposant de moins de ressources et d'expérience (2626-1 et 2626-3). Selon ce nouveau document, nous n'aurons qu'un seul ensemble d'organes décisionnels centralisés (une Assemblée générale, un Comité exécutif, un Conseil des délégué.e.s syndicaux/syndicales) qui intègre les sous-unités par l'intermédiaire de leurs représentant.e.s officiels/officielles et de leurs délégué.e.s syndicaux/syndicales. Les représentant.e.s élu.e.s des deux sous-unités feront partie du Comité exécutif de 2626 ainsi que d'autres comités permanents comme celui des griefs, des finances, de la mobilisation et des communications. De même, les délégué.e.s des sous-unités feront partie du Conseil centralisé des délégué.e.s syndicaux.

Depuis la dernière AGR, les membres du Comité exécutif ont travaillé à la mise en place des nouveaux règlements. Après avoir envoyé le document révisé au SCFP National et reçu son approbation pour les changements proposés, nous avons créé un plan d'action pour aider à intégrer la sous-unité de la Vie en résidence et réintégrer la sous-unité des sauveteurs et sauveteuses.

Intégration du 2626-3 :

Création d'une structure solide pour les employé.e.s de la Vie en résidence

Les employé.e.s de la Vie en résidence sont reconnus par le SCFP National comme une sous-unité du 2626 depuis 2019. Avec le soutien de l'ancien Coordonnateur syndical du 2626 et de la représentante du SCFP, 2626-3 a négocié sa première Convention collective, qui a été ratifiée le 4 décembre 2020. En fait, les employé.e.s de la Vie en résidence sont le premier groupe de travailleurs et travailleuses en résidence à être représenté par le SCFP.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Ils et elles mènent la lutte pour de meilleures conditions de travail pour tous les étudiant.e.s employé.e.s par les services de logement universitaire au Canada et nous espérons que leur exemple inspirera d'autres travailleurs et travailleuses en résidence à travers le pays à se syndiquer.

Depuis que les nouveaux règlements ont été ratifiés, le personnel et le Comité exécutif du 2626 ont travaillé en collaboration avec les membres de la sous-unité de la Vie en résidence afin d'aider à établir une structure solide pour ce groupe nouvellement syndiqué. Ensemble, nous avons organisé une réunion générale des membres le 9 février 2022 pour élire la représentante et deux délégué.e.s syndicaux/syndicales pour le 2626-3. Les membres du Comité exécutif ont également rencontré ces représentants nouvellement élus pour les aider à s'approprier leurs nouveaux rôles et à se familiariser avec la structure du syndicat.

Bien que les employé.e.s de la Vie en résidence soient maintenant protégés par leur première Convention collective, l'Employeur continue d'appliquer des pratiques de gestion qui créent des conditions de travail extrêmement précaires. Comme c'est le cas pour les travailleurs et travailleuses académiques, notre objectif est d'aider à renforcer la relation entre les employé.e.s de la Vie en résidence et leur Syndicat, et de créer une structure collective solide pour aider à gagner des batailles importantes contre l'Employeur.

Intégration du 2626-1 :

Reconstruction de notre relation avec le syndicat des sauveteurs et sauveteuses

Le SCFP 2626-1 est le syndicat qui représente tous les sauveteurs et sauveteuses, les gardes-chefs et les moniteurs de natation employé.e.s par l'Université d'Ottawa, à l'exception des superviseurs et des postes de rang supérieur.

Grâce à leur détermination, leur pouvoir collectif et leur sens de la justice, les sauveteurs et sauveteuses de l'Université d'Ottawa sont syndiqué.e.s depuis 2008. Depuis lors, trois conventions collectives ont été négociées. L'actuelle Convention collective du 2626-1 a été négociée en 2018 et elle expire l'année prochaine, le 31 août 2023. Cela signifie que le moment est venu de commencer à examiner ce document et de déterminer les éléments à améliorer en vue de la prochaine ronde de négociations.

Bien que 2626-1 ait travaillé de manière indépendante ces dernières années, les nouveaux règlements du 2626 prévoient une structure plus intégrée et coopérative entre le 2626 et les deux sous-unités. Par conséquent, le Comité exécutif a commencé à travailler à la reconstruction de notre relation avec la



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

sous-unité des sauveteurs et sauveteuses afin de mettre en place efficacement les nouveaux règlements et d'aider à organiser les membres du 2626-1. Ensemble, les employées et le Comité exécutif ont organisé une réunion générale des membres le 10 mars 2022 afin d'élire le représentant de 2626-1 et deux délégués syndicaux pour les sauveteurs et sauveteuses.

Présence continue dans la Coalition intersyndicale :

Contestation de l'enseignement bimodal et du code de conduite des étudiant.es

D'autres syndicats et associations étudiantes sur le campus ont connu des problèmes similaires concernant la communication peu claire et les décisions unilatérales de l'Université.

Depuis que l'Université a annoncé son intention de revenir sur le campus au début de l'année 2021, la Coalition intersyndicale a tenté de contester activement l'Administration centrale. Par exemple, la Coalition a envoyé trois lettres à l'Université et, pour chacune d'entre elles, l'Administration centrale a répondu brièvement et a refusé de rencontrer la Coalition ou n'a pas répondu du tout. Le 19 juillet, la Coalition a publié un communiqué de presse afin d'exprimer ardemment ses préoccupations concernant les projets de l'Université pour l'année universitaire 2021-2022. Le 28 octobre, la Coalition a participé à une conférence de presse pour dénoncer la mise en place par l'Université de l'enseignement bimodal et les projets de retour sur le campus.

Voici quelques-unes des questions que la Coalition a soulevées :

- le refus de l'Employeur de collaborer avec les professeurs, les assistant.e.s d'enseignement et les étudiant.e.s dans le processus décisionnel concernant la mise en place des cours bimodaux.
- la création de postes non syndiqués comme les assistant.e.s techniques et les lutins/fées de la technologie.
- la dégradation des conditions de travail des professeurs et des étudiant.e.s employé.e.s.
- une baisse attendue de la qualité de l'enseignement.
- des communications limitées et peu informatives de la part de l'Employeur, qui persiste à s'adresser individuellement aux syndicats et à saper le pouvoir collectif de la Coalition intersyndicale.

La Coalition intersyndicale a également travaillé ensemble pour s'opposer au « Cadre pour le règlement proposé sur les droits et responsabilités des étudiant.e.s », un code de conduite des étudiant.e.s que l'Université a proposé à l'automne 2021 et qui, s'il était mis en œuvre, limiterait la capacité des étudiant.e.s à s'organiser et à participer à des débats et discussions ouverts,



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

augmenterait la surveillance policière du comportement des étudiant.e.s dans et en dehors du campus, et instillent la peur parmi les étudiant.e.s.

Le 11 février 2022, le SCFP 2626, ainsi que d'autres syndicats de la Coalition intersyndicale, ont signé une [lettre ouverte](#) que le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SEUO) a écrit pour condamner le code de conduite. Le 14 février 2022, l'Université a accepté de créer un comité sénatorial ad hoc composé d'un nombre égal de sénateurs étudiants et de sénateurs professeurs qui aura le mandat de :

- évaluer la création d'un Comité permanent des droits des étudiant.e.s et de la conduite responsable et d'en proposer le mandat.
- évaluer l'application et la mise en place de la politique et faire des recommandations au Sénat.
- recevoir et examiner les propositions d'amendements à la politique et faire des recommandations au Sénat.

Bien que cette politique suscite encore des inquiétudes, la réponse « sous pression » de l'Université aux demandes de le SEUO montre que l'organisation collective et la solidarité intersyndicale peuvent, en fait, influencer le processus décisionnel de l'Université.

Participation à des conférences et à des congrès :

Conférence nationale du SCFP et conférence du Comité de coordination des travailleurs universitaires de l'Ontario (CCTUO)

Notre présidente (Patricia Magazoni Gonçalves) et notre déléguée syndicale francophone (Rokia Kone) ont assisté au 30e congrès biennal du SCFP, qui s'est déroulé en ligne du 22 au 26 novembre 2021.

Au cours du congrès, plus de 2 300 délégué.e.s représentant les sections locales du SCFP de tout le Canada ont voté sur des [modifications](#) et des [résolutions](#) constitutionnelles (pour le moment seulement en anglais) ainsi que sur un document d'orientations stratégiques pour 2021-2023, qui guideront tout le travail des sections locales du SCFP au cours des deux prochaines années en termes de négociation, d'organisation et d'action politique. Nous avons également élu le Conseil exécutif national du SCFP.

Du 24 au 27 février 2022, notre présidente (Patricia Magazoni Gonçalves) et notre agent de liaison (Fathi Souissi) ont assisté à une conférence organisée par le Comité de coordination des travailleurs universitaires de l'Ontario (CCTUO).



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Au cours de cette conférence, les sections locales du SCFP du secteur universitaire de l'Ontario ont parlé des défis auxquels le secteur est confronté et ont voté un plan d'action qui, avec le soutien du SCFP National, permettra de développer des ressources pour :

- Aider les sections locales à renforcer la capacité et la participation des membres par le biais de contact direct avec des membres, du matériel de campagne et de la formation.
- Développer une campagne de financement de l'éducation postsecondaire pour lutter contre la privatisation de l'éducation.
- Renforcer la campagne contre la sous-traitance.
- Soutenir les sections locales pendant les négociations, notamment par une campagne pour des salaires plus élevés, le partage des documents de négociation et l'éducation sur le lien entre la déqualification, la sous-traitance et les changements technologiques.
- Développer un langage de négociation relatif à la pandémie, au travail à domicile et au soutien de la santé mentale.

Préparation aux négociations

La Convention collective du SCFP 2626 expire le 31 août 2022. Ainsi, le Comité exécutif a commencé le travail préliminaire pour créer un rapport sur le mandat de négociation qui sera présenté à l'Assemblée générale annuelle.

Ce travail préliminaire consiste à recueillir des documents et des données sur les demandes, les besoins, les préoccupations, les problèmes ou d'autres types d'informations provenant des membres par le biais des délégué.e.s syndicaux/syndicales, du Conseil des délégué.e.s syndicaux/syndicales, de l'infolettre, des séances d'information et des consultations avec les départements et les unités ; des informations pertinentes sur les conventions collectives récentes d'autres syndicats similaires au SCFP 2626 ; de la documentation pertinente du SCFP ; et des recommandations des comités de négociation précédents.

En plus d'effectuer ce travail préliminaire, le 18 janvier 2022, notre présidente (Patricia Magazoni Gonçalves) et notre Coordinatrice syndicale (Michelle Paquette) ont assisté à un atelier de négociation organisé par Cidália Ribeiro, la représentante du SCFP désignée de notre section locale. Le Comité exécutif adaptera cet atelier et le présentera au prochain Comité de négociation du 2626.

Continuation du travail à distance

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les activités syndicales ont été déplacées en ligne grâce aux efforts collectifs des employées du SCFP 2626 et du Comité exécutif. Depuis lors, des réunions



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

régulières telles que les réunions du Comité exécutif, les réunions du Comité des griefs, les réunions du Conseil des délégué.e.s syndicaux/syndicales et les réunions bihebdomadaires avec les employé.e.s ont eu lieu régulièrement.

En raison de la taille limitée du bureau du SCFP 2626, le Comité exécutif et les employé.e.s ont convenu de continuer à travailler à distance.

Il est important de noter qu'aucun des travaux accomplis par le Comité exécutif au cours de la dernière année n'aurait été possible sans le soutien et la proactivité des employées du SCFP 2626: notre Coordinatrice syndicale, Michelle Paquette; notre Coordinatrice aux affaires juridiques, Camille Lanthier-Riopel; notre Coordinatrice des communications, Aïssatou Thiam; et notre Coordinatrice aux affaires financières et administratives, Lex Vienneau.

Rapport du mandat de négociation et recommandation (Comité exécutif)

Conformément à l'annexe F (article E.3.5.1) des [Règlements du 2626](#), le Comité exécutif fait la recommandation suivante à l'Assemblée générale annuelle :

Sur la base de la documentation et des données recueillies, de leur analyse et des recommandations de la représentante du SCFP affecté à notre section locale, il est recommandé que l'AGA élise ou nomme un comité de négociation pour aller à la table de négociation avec l'employeur afin de négocier et/ou modifier certaines parties de la présente convention collective, telles que définies dans le présent rapport.

A. Rapport sur les modifications proposées à la convention collective existante

1) Augmentation des salaires et des avantages sociaux

- Lutter pour une augmentation des salaires pour tous les postes (utiliser les normes de l'inflation et de l'indice des prix à la consommation (IPC)).
- Faire pression pour une augmentation de l'équité pour les emplois à bas salaire comme les correcteurs et correctrices, les surveillants et surveillantes et les étudiants et étudiantes de premier cycle.
- Création d'un nouveau fonds d'urgence qui ne soit pas lié à l'aide financière.
- Demande d'amendes et d'intérêts en cas de retard de paiement du salaire par l'Université, aux mêmes taux que ceux appliqués par l'Université pour les retards de paiement des frais de scolarité (il y a eu plusieurs retards de paiement).



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- Inclure une nouvelle proposition pour les congés payés (l'accord de règlement actuellement en place expirera avec la convention collective en 2022).

À l'heure actuelle, nous avons convenu d'une augmentation de salaire de 2,5 %, ce qui ne tient compte que d'environ deux jours fériés par semestre).

- Améliorer la bourse d'aide aux frais de scolarité et faire pression pour plafonner l'augmentation maximale des frais de scolarité à 1 %.
- Inclure dans la convention collective une formation obligatoire rémunérée en matière de santé et de sécurité.
- Augmenter le congé d'affirmation de genre à 2 mois (comme le SCFP 3903 de l'Université York, le SCFP 3907 de l'Université de Toronto, l'AFPC 610 de l'Université Western et le SCFP 3902 de l'Université de Toronto).
- Lutter pour un congé parental payé (pour les deux parents).
- Lutter pour un soutien rémunéré en matière de santé mentale, par exemple des ateliers de santé mentale 101 offerts par l'employeur.

2) Pandémie, enseignement en ligne et travail à domicile

- Améliorer les articles 19.1 et 19.2 relatifs aux changements technologiques afin d'y inclure des délais plus stricts et des conséquences si le syndicat n'est pas informé et ne nous rencontre pas dans un délai raisonnable.
- Revoir et renforcer le langage des descriptions de poste, en particulier avec l'ajout de nouvelles tâches liées à la technologie et la création de postes d'assistant-e-s d'enseignement généraux et liés à la technologie.
- Inclure une clause forte d'interdiction de sous-traitance pour empêcher la création de postes non syndiqués comme les assistant-e-s techniques.
- Lutter pour les droits collectifs en matière de formation rémunérée, notamment en ce qui concerne les changements technologiques.
- Inclure une disposition pour l'équipement technologique.
- Élaborer des politiques, un langage et des mesures d'adaptation spécifiques au travail à domicile.
- Faire pression pour des mesures de santé et de sécurité plus claires sur le campus.

3) Questions administratives concernant les membres du syndicat

- Faire pression pour obtenir un contenu clair et cohérent sur les offres d'emploi et les exigences du poste (y compris les informations obligatoires sur le lieu de travail, le

mode de prestation, le code de cours, le ou la superviseur-e et la description des tâches).

- Lutter pour plus de clarté dans la création et l'accès aux comptes de courriers électroniques des employé-e-s.
- Nécessité de distinguer le rôle du superviseur-e du travail par rapport au rôle de l'employeur.
- Améliorer la formulation de la semaine d'accueil et des séances d'orientation.
- Inclure un meilleur langage sur les évaluations des assistant-e-s d'enseignement par les superviseur-e-s et les étudiant-e-s, ou supprimer ces évaluations.

4) Sécurité d'emploi

- Améliorer le langage de l'article 18.7.5 (Obligation de présenter une demande d'emploi). L'employeur applique de manière incohérente l'obligation de soumettre une demande d'emploi afin de contourner les droits des employé-e-s à la sécurité d'emploi.
- Augmenter la sécurité d'emploi au-delà de 5 ans pour les étudiant-e-s au doctorat et de 2 ans pour les étudiant-e-s à la maîtrise.
- Revoir le langage concernant les priorités d'embauche et la distribution des contrats.

5) Chercher à obtenir toute autre modification et/ou ajout à la convention collective qui profite directement ou indirectement aux droits des membres, réduit les obstacles administratifs pour faire valoir les droits des membres et facilite la mise en œuvre de la convention collective.

Rapport du Comité des finances - Paulo Castilho (Trésorier)

Budget 2022-2023 :

Lex et moi avons soigneusement étudié les chiffres de notre année en cours, ainsi que de quelques années précédentes, afin de fournir les lignes budgétaires les plus précises possibles. L'imprévisibilité de la pandémie a cependant créé des changements budgétaires difficiles à comptabiliser. En conséquence, j'utilise une approche prudente en ce qui concerne les revenus et les dépenses attendus. Les détails du budget seront présentés à l'AGA.

Pour nos chiffres actuels, nous sommes actuellement assis à un excédent, et je m'attends à ce que nous terminions l'exercice avec un excédent. Si ma prédiction est correcte pour 2021-2022, ce surplus sera alors ajouté à nos actifs non affectés pour une utilisation future.

Actifs non affectés (ANA) :

Cela représente le montant d'argent dont nous disposons pour être utilisé en dehors de notre budget de fonctionnement annuel et qui n'est pas lié à d'autres responsabilités (par exemple, le Fonds de



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

défense). Nous avons actuellement un peu plus de 275 000 \$ en actifs non affectés. C'est à partir de ce montant que nous avons créé notre Fonds de difficultés temporaires et notre Fonds de secours Covid-19.

Motion du comité de négociation :

Je présenterai une motion à l'AGA pour utiliser 15 000 \$ de nos actifs non affectés pour compléter les honoraires du comité de négociation (si les membres décident que nous devons négocier).

Mon raisonnement ici est que ce sera probablement une ronde de négociations longue et difficile. La dernière fois, le comité a travaillé plus de 700 heures au total sur une période de 16 mois. Les 18 000 \$ que l'université nous fournit pour la négociation ne suffisent pas à rémunérer notre équipe de négociation après plus d'un an de travail. Avec un total combiné de 33 000 \$, nous serons en mesure d'offrir à notre équipe de négociation une rémunération plus juste alors qu'elle lutte pour nos droits en milieu de travail.

En règle générale, nous utiliserons l'argent de notre budget annuel pour payer le comité de négociation, mais avec nos récents changements aux statuts et d'autres dépenses prévues, il est préférable d'utiliser l'argent de notre ANA pour nous assurer que nous pouvons équilibrer le budget annuel.

Fonds de défense :

Sur la base des calculs précédents, nous devrions avoir suffisamment d'argent dans notre fonds de défense pour deux grèves potentielles. Cette information est importante pour nous alors que nous nous dirigeons vers une autre année de négociation.

Fonds :

Je présenterai de plus amples informations sur l'état actuel de nos fonds individuels au cours de l'Assemblée. En attendant, je tiens à vous informer que tous nos fonds existants sont actuellement ouverts et fonctionnent.

En raison de la nature des 24 derniers mois, nous avons des ressources supplémentaires dans notre Fonds de solidarité et notre Fonds de conférence. Veuillez noter que les deux fonds peuvent couvrir les événements et les frais en ligne. Tout argent inutilisé de ces deux fonds sera reporté à l'année suivante.

Notre Fonds pour soins de santé et dentaires est ouvert. Tous nos audits de ce fonds ont été couronnés de succès et je ne prévois aucun problème avec celui-ci. Je vous encourage à faire une demande auprès de ce fonds au cas où vous seriez admissible. Vous pouvez trouver plus d'informations sur le Fonds pour soins de santé et dentaires sur notre site Web.

Nos Fonds d'urgence et de secours Covid-19 sont également ouverts. Si vous rencontrez toujours des difficultés financières en raison de circonstances imprévues, veuillez faire une demande auprès de notre fonds d'urgence.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Si vos circonstances imprévues sont liées à la crise sanitaire du Covid-19 (par exemple, vous avez été licencié d'un emploi à temps partiel en raison de la pandémie), vous devriez envisager de faire une demande au Fonds de secours Covid-19.

Lex et moi avons travaillé avec l'université pour réviser le processus de demande du Fonds d'aide financière. Vous verrez un processus de candidature révisé à partir du trimestre de printemps / été. Les chiffres des décaissements de cette année seront présentés à l'Assemblée.

Michelle et moi surveillerons de près la bourse des frais de scolarité (qui est une bourse automatique gérée directement par l'Université) pour nous assurer que les membres bénéficient toujours de ce soutien financier. Le gel des frais de scolarité au cours des deux dernières années a entraîné une baisse du versement de cet avantage, mais nous sommes conscients de la situation et nous travaillerons avec l'université pour nous assurer que nos membres ne manquent pas de cette aide financière.

Audits :

Tous nos audits sont à jour. Nous avons conclu toutes les années d'audits généraux et tous les audits spéciaux pour le Fonds pour soins de santé et dentaires. Je suis heureux de dire que ce travail devrait maintenant être beaucoup plus fluide à l'avenir.

Comptabilité :

Notre comptabilité et notre tenue de livres fonctionnent bien. Depuis que nous avons embauché des professionnels de Welch, nous n'avons eu aucun problème majeur. Je travaille avec l'un des comptables pour nettoyer certaines erreurs qui sont apparues entre 2016 et 2017, mais il n'y a rien d'inquiétant pour l'instant.

Note personnelle :

Je ne serais pas en mesure de faire mon travail sans l'aide et le soutien de mes collègues membres du comité exécutif et de notre incroyable équipe d'employés. Merci à tous!

Rapport du Comité des griefs - Gishleine Oukouomi D. (Vice-Présidente)

En ce qui concerne le comité des griefs, nous nous réunissons une fois par mois, au minimum, des situations particulières ont exigés des rencontres plus fréquentes.

L'équipe comprend la vice-présidente (Gishleine Oukouomi), la présidente (Patricia Magazoni Gonçalves), la déléguée en chef anglophone (Ryan Pusiak), la déléguée en chef francophone (Rokia Kone), le membre en règle (Anzo Nguyen), la Coordinatrice aux Affaires Légales (Camille Lanthier-Riopel) et avec l'aide appréciée de la conseillère syndicale (Cidália Ribeiro).



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Les nouveaux cas sont exposés en comité et assignés en fonction de la disponibilité des membres. Ces derniers font un suivi avec le ou les étudiant.e.s au cas, les réunions avec l'université et le rapport à l'équipe. Toutes les discussions sont confidentielles.

Nous aimerions mettre l'emphase sur plusieurs points principalement:

Notre contribution à tous au travail du comité des griefs

La situation de la Covid, du travail à distance et du travail bimodal a fortement modifié nos habitudes de travail. Mais ensemble, nous pouvons nous assurer que notre convention collective avec l'université soit respectée et que nous ayons tous accès à des conditions de travail sécuritaires et satisfaisantes. Dans ce sens, nous sommes invités à communiquer que toute situation potentiellement questionnable.

Ce rapport relève les principaux points de discussion abordés pendant les rencontres.

Intégration des sous-unités 2626-01 et 2626-03 au comité

La mise en œuvre des changements entérinés dans nos règlements nécessite l'intégration de représentants des sous unités des travailleur.es de la vie en résidence et des sauveteur.es dans différents comités du syndicat, dont le comité des griefs.

La présence des représentants des sous unités au comité des griefs est fondamentale pour discuter de la mise en œuvre des conventions collectives des sous unités par l'employeur, mais aussi pour s'assurer qu'il y ait une chaîne de communication entre les sous-unités et le syndicat en ce qui concerne conditions de travail et les préoccupations des membres.

L'embauche de personnel à des postes non-syndiqués «d'assistant-e-s techniques»

Le comité de griefs a été appelé à examiner la situation de travailleur-se-s étudiant-e-s qui ont été embauché-e-s à la Faculté de droit, section de droit civil, pour des emplois non-syndiqués d'assistant-e-s techniques. Il s'agissait de tâches d'assistance des professeur-e-s dans la conception des cours en ligne ou en bimodal, notamment la gestion de Brightspace et de contenu audiovisuel, l'assistance en salle de classe et pour les sous-groupes et cas pratiques. Un grief a été déposé par le syndicat parce que nous sommes d'avis qu'il s'agit de travail couvert par la convention collective et que les travailleur-se-s auraient dû être considéré-e-s comme des assistant-e-s d'enseignement. Des audiences en arbitrage sont prévues à l'automne prochain. Nous encourageons les membres et non-membres à nous contacter s'ils ou elles ont des informations à ce sujet et/ou s'ils ou elles seraient prêt-e-s à témoigner du travail effectué à ces postes ou dans le cadre d'assistantats d'enseignement dédiés à l'assistance dans des cours bimodaux.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Les heures supplémentaires

Les membres ont communiqué sur la gestion des heures au contrat, notamment en ce qui concerne la fin de session de décembre et le travail en janvier ou après la date de fin du contrat de manière générale.

Les membres doivent cesser de travailler à la fin des heures prévues à leur contrat. Si vous pensez que vous avez besoin de plus de temps afin de compléter vos tâches efficacement, veuillez en aviser votre superviseur. [Assurez-vous de remplir l'annexe E](#) qui doit être approuvée par le département avant que vous ne fassiez des heures supplémentaires. Autrement, aucun paiement ne sera reçu en compensation de ces heures.

De plus, pour la session d'automne, selon notre convention collective, aucune employé.e n'est tenue d'accomplir des fonctions entre le 23 décembre et le premier jour de classe en janvier.

La sécurité d'emploi

Le respect d'être disposition de leur convention collective en matière de sécurité d'emploi est un défi pour les membres, qui doivent eux-mêmes s'assurer que l'université leur donne assez d'heures pour respecter les obligations.

Selon notre convention collective, « chaque étudiant-e diplômé-e à temps complet à qui on offre pour la première fois pendant son programme un poste ou des postes représentant le quart (1/4) d'une nomination à temps complet, au sens de l'alinéa 18.2.1, pendant l'année d'études, se voit offrir un poste pendant la même année d'études de sorte que la valeur totale des postes pendant l'année d'études équivaut au moins à la valeur d'une nomination à temps complet au titre d'assistante d'enseignement. »

De plus, cette nomination doit être maintenue jusqu'à la 5^{ème} année d'étude pour les étudiant·e·s au doctorat et jusqu'à la 2^{ème} année pour les étudiant·e·s à la maîtrise.

Vous avez le statut de membre après votre premier contrat. Merci de nous contacter si les années subséquentes, malgré des demandes aucun contrat de vous a été offert.

Une grande partie de nos discussions et de nos rencontres avec l'employeur a porté sur le non-respect de la sécurité d'emploi. Cette discussion découle en grande partie de la vigilance des membres qui nous ont contactés afin de discuter de la manière avec laquelle leurs heures et leurs contrats sont gérés au sein des départements.

Cela dit, chaque situation est particulière et il est absolument nécessaire de contacter les membres du comité exécutif et la coordonnatrice légale de notre syndicat afin de regarder chaque cas spécifiquement.

Covid-19 et politique de vaccination



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Au-delà des situations créées par le travail à distance, la gestion de l'employeur concernant les règles attachées à la COVID a été au cœur des questions. Plus spécifiquement, les membres se sont intéressés à la mise en œuvre par l'université, des politiques obligatoires telles que la vaccination ou le port du masque, autant dans l'attribution que dans l'exercice des contrats.

Le comité de griefs est concerné particulièrement par les effets négatifs de la politique de vaccination obligatoire à l'égard des membres à qui il n'a pas été permis de postuler pour des postes à distance en raison de leur statut vaccinal. Ces membres ont été affectés en tant que travailleur-se-s, en les empêchant de postuler et d'obtenir des postes, mais aussi en tant qu'étudiant-e-s en les forçant à obtenir un congé académique. Dans certains cas, des membres ont été forcé-e-s de choisir de poursuivre leurs études sans pouvoir être considérés pour des postes couverts par le SCFP 2626. Après consultation auprès du SCFP national et de nos procureurs, des griefs individuels ont été déposés dans des cas où nous avons estimé que les membres auraient pu travailler à 100% à distance au courant de l'hiver 2022. Si certains membres sont dans une situation similaire et souhaitent en discuter avec le comité, chaque cas est examiné au cas par cas pour déterminer l'approche appropriée.

Rapport du Comité de communication et de mobilisation - Gishleine Oukouomi D. (Vice-Présidente)

Le comité est composé de la vice-présidente (Gishleine Oukouomi), Agente d'éducation et d'équité (Annette Jubril), Agente de liaison (Fathi Souissi) et Coordinatrice des communications (Aïssatou Thiam) qui a rejoint le syndicat cet Hiver. Le comité se rencontre chaque semaine.

Intégration des sous-unités 2626-01 et 2626-03 au comité

La mise en œuvre des changements entérinés dans nos règlements nécessite l'intégration de représentants des sous unités des travailleur.es de la vie en résidence et des sauveteur.es dans différents comités du syndicat, dont le comité des communications et mobilisations.

Pour le comité des communications et des mobilisations, une des premières contributions a été de participer à la mise en œuvre des premières assemblées générales des sous-unités. La suite du travail à réaliser est de compléter l'intégration des sous unités au travail du Comité en adressant les besoins des sous unités et en construisant des outils de communication qui sont pertinents dans ce sens.

Souscription à l'infolettre

Il est maintenant nécessaire que chaque membre du syndicat souscrive à l'infolettre. Nous prions chaque membre de le faire si ça n'a pas encore été le cas, afin de rester informé des nouvelles du syndicat.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Nouvelle Orientation

Sous l'impulsion de notre coordonnatrice syndicale Michelle Paquette, le matériel de communication de cette année a été actualisé. Le but étant que nous tous, en tant que membres du syndicat, ayons une meilleure compréhension du fonctionnement et du travail du syndicat afin de pouvoir y contribuer plus efficacement. De ce travail est née la présentation *Organiser pour le Pouvoir* qui s'appuie sur l'idée qu'une base de membres mieux organisés est mieux outillée pour sauvegarder ses droits face à ceux l'employeur. La dissémination des informations s'est faite principalement à travers 3 activités :

- Un conseil des délégués autour du thème *Organiser pour le pouvoir*: soutenu par le travail des délégués en chef qui ont travaillé à mettre à jour la liste des déléguées et les ont contactés chacun individuellement par téléphone afin de parler de leur implication dans la nouvelle impulsion du syndicat
-
- Les présentations départementales dans le cadre des activités d'orientation : nous aimerions souligner le travail de notre agente de liaison qui s'est chargée de la coordination avec les différents départements. La tâche n'a pas été aisée en raison de la masse de messages à échanger, des conflits d'horaires, mais surtout de la réticence et du refus de certains départements de respecter la convention collective et de réserver le temps nécessaire à la présentation du syndicat.
-
- La participation du SCFP 2626 à une série d'atelier de la coalition intersyndicale de l'université. Sous l'impulsion de la coordonnatrice syndicale, une présentation a été faite aux autres syndicats sur le campus afin de leur présenter la nouvelle orientation *Organiser pour le Pouvoir*, les résultats et les difficultés de mise en œuvre. La communication a reçu un très bel accueil.

Cependant, le syndicat a eu du mal à mettre en œuvre les orientations à la session d'hiver dû au manque de coordination de la part de l'employeur. La question a été discutée le Comité des griefs, qui se chargera d'initier les discussions avec l'employeur afin de s'assurer que la convention collective soit respectée et que tous les membres aient accès aux ressources dont ils ont besoin pour pleinement faire partie du syndicat.

Autres activités

Le comité a ensuite organisé des activités de contact avec les membres, notamment une soirée film à distance et une activité Café avec le SCFP sur le campus afin de promouvoir le syndicat, discuter avec les membres et communiquer sur l'assemblée générale.

Les activités du comité ont débuté cet été avec la rencontre de suivi de HOUSE pour la mobilisation et la planification des prochaines étapes. HOUSE est un projet sur l'accès au logement équitable qui a été porté par notre agent de liaison Marisa Lewis. Aidée des autres membres du comité ont été capable de mener des activités avec l'implication des d'autres universités et autres unités syndicales en Ontario.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Depuis notre dernière assemblée générale, le comité comms et mobi s'est efforcé d'organiser des événements avec nos membres, mais le COVID-19 s'est avéré être notre plus grand défi. Cela s'est avéré évident lorsque nous avons organisé une soirée cinéma virtuelle, un café avec le SCFP, des séances de questions et réponses et notre événement social de fin d'année en personne le plus attendu.

Cependant, les fermetures dues à l'augmentation des cas ont été l'occasion de travailler avec plusieurs partenaires du syndicat.

Par exemple, le comité a fait du travail de proximité pour utiliser les services fournis par Ally-Squared, une organisation féministe intersectionnelle basée qui facilite les ateliers pour une variété de groupes. Nous nous associerons pour veiller à ce que les membres du conseil exécutif (il est possible de s'adresser à nos membres de manière plus générale) reçoivent une formation sur l'équité remplie d'outils et de ressources qui nous permettraient de progresser sur les questions pertinentes liées à la diversité et à l'inclusion.

Nous avons également pris le temps d'organiser des événements plus passifs qui nous permettent de rester en contact avec nos membres. Ce fut notamment le cas lorsque les membres ont été invités à partager ce que le Mois de l'histoire des Noirs signifiait pour eux dans le but de promouvoir et de soutenir les auteurs racialisés lors d'un tirage de livres.

Actuellement, nous allons également collaborer avec le SCFP 4600 pour un atelier/conférence sur le thème "Louer à Ottawa". De plus amples détails seront fournis lorsque le comité de planification ad hoc se préparera pour l'événement. Nous sommes conscients de ce que représente un retour sur le campus pour tous nos membres et nous attendons avec impatience d'autres occasions de connecter et de mobiliser les membres dans un avenir proche.

Rapport du comité de santé et sécurité - Agnes Bezerra (Agente de santé et sécurité)

(à venir)

Rapport de la sous-unité 2626-1 Sauveteurs - Hannah Grominsky (Représentante du 2626-1)

(à venir)



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Rapport de la sous-unité 2626-3 Vie en résidence - Ferial Limam **(Représentante du 2626-3)**

(à venir)

Rapport du comité des règlements - Patricia Magazoni Gonçalves **(Présidente)**

Lors de la dernière assemblée générale régulière du 2626, les membres ont approuvé la [version mise à jour des règlements du 2626](#) qui intégrait notre nouvelle sous-unité, 2626-3 employés de la vie en résidence, dans la structure du syndicat. Le SCFP national a examiné les nouveaux règlements du 2626 et, pour la plupart, les a jugés conformes aux règlements du SCFP national. Ils ont toutefois apporté certaines modifications afin d'assurer la conformité. Les membres devront voter pour approuver deux modifications proposées lors de la prochaine Assemblée générale annuelle de 2626, le 6 avril 2022*. Veuillez examiner les modifications proposées suivantes :

Modification 1

Modification adoptée à l'AGR du 2626 du 8 novembre 2021**:

ARTICLE 7. EXECUTIVE BOARD (EB)

7.2. COMPOSITION, PROCEDURES, AND RIGHTS

7.2.1.2. The required quorum for an EB meeting is five (5 7) members, one of which must be the President or their replacement.

Nouvelle proposition de modification à adopter lors de l'AGA du 2626 du 6 avril 2022:

ARTICLE 7. EXECUTIVE BOARD (EB)

7.2. COMPOSITION, PROCEDURES, AND RIGHTS

7.2.1.2. The required quorum for an EB meeting is ~~five~~ seven (7) members, one of which must be the President or their replacement.

**Veuillez noter que cette modification s'applique seulement à la version anglophone des règlements du 2626 car, lors de la dernière assemblée générale régulière du 2626 du 8 novembre 2021, les membres ont approuvé la modification suivante de la version francophone des règlements du 2626:



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

7.2.1.2. Le quorum nécessaire pour la tenue d'une réunion du CE est de ~~cinq~~
(5) sept (7) membres du CE dont l'un doit être le Président ou son remplaçant.

Modification 2

ANNEXE A. RÈGLEMENTS À APPLIQUER AUX CAS D'ABSENCES MOTIVÉES ET NON MOTIVÉES

A.2. OBLIGATIONS

A.2.1. PRÉSENCES AUX RÉUNIONS DU CE ET AUTRES DISPOSITIONS

A.2.1.1. Tous les membres du CE sont tenus d'être présents lors des réunions régulières du CE.

A.2.1.2. Tout membre du CE qui est absent d'une réunion du CE est responsable d'obtenir une copie du procès-verbal de la rencontre et de s'informer de la date de la prochaine réunion du CE.

A.2.1.3. Tout membre du CE qui n'est pas en mesure d'assister à une réunion du CE devra en aviser le Président ou son remplaçant.

A.2.1.4. La présence, l'absence motivée et l'absence non motivée des membres du CE sera inscrite sur chaque procès-verbal des réunions du CE.

A.2.1.5. Les réunions du CE seront convoquées de façon à accommoder l'horaire de tous les membres du CE et du Président d'Assemblée, ou du plus de membres du CE possible.

A.2.1.6 Si un membre du CE est absent de trois (3) réunions du CE consécutives sans raison juste et suffisante, leur poste sera déclaré vacant. Les procédures applicables aux vacances de postes telles que prévues à 11.3 seront suivies.

Committee Reports

Executive Committee's Report—Patricia Magazoni Gonçalves (President)

Online and Bimodal Teaching:

Union Excluded from Decision-Making Process, Performative Meetings, and Frustration

By implementing online and bimodal teaching, both of which involve technological changes, without consulting the Union, the Employer violated Article 19.1 of the [Collective Agreement](#). More specifically, the Employer has NOT:



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- advised the Union and transmitted the related documents to the Union as early as possible before the change was made.
- met with the Union to discuss the effects of the technological change on the group of Employees affected with a view of minimizing the effect.
- made reasonable efforts in ensuring a minimal effect on Employees when implementing these technological changes.

The Union has tried to meet with Labour Relations (LR) to discuss ways of minimizing the impacts of these technological changes to our members. However, these meetings were merely performative, and the information provided by the Employer was always unclear, vague, and inaccurate.

Even though the Employer has continuously denied that online and bimodal teaching had negative consequences to CUPE 2626 members, the Union is aware that working conditions have deteriorated due to:

- Fragmentation and devaluation of work.
- Increased workload with additional technical tasks related to online platforms.
- Lack of paid and adequate training.
- Lack of mental health support.

The Employer's failure to openly communicate with and consult the Union made the Executive Committee realize the urgent need of rebuilding our collective power to come to the bargaining table with a strong, organized voice.

Besides considering more meaningful ways of engaging in unionism and exploring new strategies to organize union members, the Executive Committee also discussed ways of creating a more solid bargaining mandate and facilitating members' engagement throughout the negotiation process.

Implementation of CUPE 2626's Revised Bylaws

At the last Regular General Assembly (RGA) on November 8, 2021, members approved the revised version of the 2626 Bylaws which integrated our new subunit, 2626-3 (Residence Life employees), into the Union's structure.

In a nutshell, the new Bylaws create a centralized structure built on support from a "main unit" with more resources and experience (2626 Academic Workers) towards the two "subunits" with less resources and experience (2626-1 and 2626-3).



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

According to this new document, there will be only one set of centralized decision-making bodies (one General Assembly, one Executive Committee, one Stewards' Council) that integrates the sub-units via their official Representatives and Stewards.

The elected Representatives of both subunits will be part of the 2626 Executive Committee as well as other standing committees like Grievance, the Finance, and Mobilization and Communications. Likewise, the Stewards from the subunits will be part of the centralized Stewards' Council.

Since the last RGA, members of the Executive Committee have been working on implementing the new Bylaws. After sending the updated document to CUPE National and receiving their approval for the proposed changes, we created an action plan to help integrate the Residence Life subunit, and re-integrate the subunit of the Lifeguards.

Integration of 2626-3:

Helping Create a Strong Structure for the Residence Life Employees

Residence Life employees have been recognized by CUPE National as a subunit of 2626 since 2019. With the support of the 2626 previous Union Coordinator and the CUPE National Representative, 2626-3 negotiated their first Collective Agreement, which was ratified on December 4th, 2020. In fact, Residence Life employees are the first group of residence workers to be represented by CUPE. They are leading the fight for better work conditions for all students employed by university housing services in Canada, and we hope their example will inspire other residence workers across the country to unionize.

Since the new Bylaws have been ratified, the 2626 staff and Executive Committee have worked closely with members of the Residence Life subunit to help establish a strong structure for this newly unionized group. Together, we organized a general membership meeting on February 9th, 2022, to elect the Representative and two Stewards for 2626-3. Members of the Executive Committee also met with these newly elected representatives to help them navigate their new roles and get familiar with the Union structure.

Although Residence Life employees are now protected by their first Collective Agreement, the Employer continues to enforce management practices that create extremely precarious working conditions. As is the case for Academic workers, our goal is to help strengthen the relationship between Residence Life employees and their Union, and create a strong collective structure to help win important battles against the Employer.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Integration of 2626-1:

Re-Rebuilding our Relationship with the Lifeguards Union

CUPE 2626-1 is the union that represents all lifeguards, head guards and swim instructors employed by the University of Ottawa with the exception of supervisors and positions above that rank.

As a result of their determination, collective power and sense of justice, lifeguards at the University of Ottawa have been unionized since 2008. Since then, three Collective Agreements have been negotiated. The current 2626-1 Collective Agreement was negotiated in 2018 and it will expire next year, on August 31, 2023. This means that now is the time to begin reviewing the agreement and identifying which elements should be improved in preparation for the next round of bargaining.

Although 2626-1 has been working independently for the past years, the new bylaws of 2626 provide for a more integrated and cooperative structure between 2626 and the two subunits. As a consequence, the Executive Committee started working on rebuilding our relationship with the Lifeguards subunit in order to effectively implement the new bylaws and help organize 2626-1 members. Together, the employees and Executive Committee organized a general membership meeting on March 10th, 2022 to elect the 2626-1 Representative and two Stewards for the Lifeguards.

Continuing Presence in the Inter-Union Coalition:

Challenging bimodal teaching and the student code of conduct

Other unions and student associations on campus have been experiencing similar challenges regarding the University's unclear communication, and unilateral decision-making.

Since the University announced its plans to return to campus early in 2021, the Inter-Union Coalition has tried to actively challenge the Central Administration. For example, the Coalition sent three letters to the University and, for each of them, the Central Administration briefly replied and refused to meet with the Coalition or didn't reply at all. On July 19, the Coalition issued a press release to actively voice concerns about the University's plans for the 2021-2022 academic year. On October 28, the Coalition participated in a press conference to condemn the University's implementation of bimodal teaching and plans to return to campus.

These are some of the issues the Coalition raised:

- the Employer's refusal to collaborate with professors, assistants and students in the decision-making process surrounding the implementation of bimodal courses



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- the creation of non-unionized student positions like technical assistants and technology elves/fairies.
- the degradation of working conditions of professors and student employees.
- an expected decline in the quality of education
- limited and uninformative communications from the Employer, which persists in addressing unions individually and undermining the collective power of the Interunion Coalition.

The Interunion Coalition also worked together to oppose the “Framework for a proposed policy on student rights and responsibilities,” a student code of conduct the University proposed in the fall 2021, which, if implemented, would limit students’ ability to organize and participate in open debate and discussion, increase police surveillance of students’ behavior on and off campus, and instill fear among students.

On February 11th, 2022, CUPE 2626, together with other unions of the Interunion Coalition, signed an [open letter](#) that the University of Ottawa’s Student Union (UOSU) wrote to condemn the code of conduct. On February 14th, 2022, the University agreed to create an *ad hoc* Senate committee composed of an equal number of student Senators and faculty Senators that will have the mandate to:

- assess the creation of a Standing Committee on Student Rights and Responsible Conduct and propose the terms of reference.
- assess the application and implementation of the Policy and make recommendations to the Senate.
- receive and consider proposed amendments to the Policy and make recommendations to the Senate.

Although there are still concerns about this policy, the University’s “under pressure” response to the demands of the UOSU shows that inter-union collective organization and solidarity can, in fact, influence the University’s decision-making process.

Attendance in Conferences and Conventions:

CUPE National and Ontario University Workers Coordinating Committee (OUWCC)

Our President (Patricia Magazoni Gonçalves) and Steward Representative Francophone (Rokia Kone) attended CUPE’s 30th biennial convention, which took place online from November 22nd to 26th, 2021.

During the convention, over 2,300 delegates representing CUPE locals across Canada voted on [constitutional amendments](#) and [resolutions](#) as well as a [Strategic Directions](#) document for 2021-2023,



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

all of which will guide the work of CUPE locals over the next two years in terms of bargaining, organizing, and political action. We also elected CUPE's National Executive Board.

From February 24th to 27th, 2022, our President (Patricia Magazoni Gonçalves) and Liaison Officer (Fathi Souissi) attended a conference organized by the Ontario University Workers Coordinating Committee (OUWCC).

During this conference, CUPE locals from the university sector across Ontario talked about the challenges the sector is facing and voted on an Action Plan that, with the support of CUPE National, will develop resources to:

- Help locals build member capacity and participation through direct member outreach, campaign material and training.
- Develop a Post-Secondary Education funding campaign to fight against the privatization of education.
- Strengthen the no-contracting out campaign.
- Support locals during bargaining, especially through a higher wages campaign, the sharing of bargaining documents, and education about the connection between deskilling, contracting out, and technological change.
- Develop bargaining language related to the pandemic, work from home, and mental health support.

Preparing for Bargaining

The CUPE 2626 Collective Agreement (for Academic Workers) expires on August 31st, 2022. Thus, the Executive Committee has started the preliminary work to create a bargaining mandate report that will be presented at the Annual General Assembly.

This preliminary work consists of gathering documents and data about requests, needs, concerns, problems, or other types of information from the members through the stewards, the Stewards' Council, the newsletter, information sessions, and consultations with departments and units; relevant information about recent collective agreements of other unions similar to CUPE 2626; relevant documentation from CUPE; and recommendations of previous Bargaining Committees.

Besides engaging in this preliminary work, on January 18th, 2022, our President (Patricia Magazoni Gonçalves) and Union Coordinator (Michelle Paquette) attended a bargaining workshop organized by Cidália Ribeiro, the CUPE Servicing Representative assigned to our local. The Executive Committee will adapt this workshop and present it to the upcoming 2626 Bargaining Committee.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Continuation of remote work

Since the beginning of the COVID-19 pandemic, union activities have been moved online with the collective efforts of the CUPE 2626 staff and the Executive Committee. Since then, regular meetings such as Executive Committee meetings, Grievance Committee meetings, Stewards' Council meetings and biweekly meetings with the Employees have been taking place regularly.

Because of the limited physical space of the CUPE 2626 office, the Executive Committee and the Employees have agreed to continue working remotely.

It is important to note that none of the work the Executive Committee has accomplished in the past year would have been possible without the support and proactiveness of the staff of CUPE 2626: our Union Coordinator, Michelle Paquette; our Legal Support Coordinator, Camille Lanthier-Riopel; our Communications Coordinator, Aïssatou Thiam; and our Financial and Administrative Coordinator, Lex Vienneau.

Bargaining Mandate Report and Recommendation (Executive Board)

In accordance with Appendix F (Article E.3.5.1) of the [2626 Bylaws](#), the Executive Committee makes the following recommendation to the Annual General Assembly:

On the basis of the documentation and data gathered, their analysis and the recommendations of the CUPE representative assigned to our Local, it is recommended that the AGA elect or nominate a Bargaining Committee to go to the bargaining table with the Employer to negotiate and/or modify certain parts of the present Collective Agreement, as defined in the present report.

A. Report on proposed modifications to the existing Collective Agreement

1) Increase in wages and benefits

- Fight for higher salary rates for all positions (use inflation and Consumer Price Index (CPI) standards).
- Push for equity raise for lower wage jobs like correctors, proctors, and undergraduate students.
- Creation of a new Emergency Fund that is not tied to Financial Aid.
- Push for fines and interest on late payment of salary by University, same rates as charged by University for late tuition fee payments (there have been several payment delays).



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- Include a new proposition for holiday pay (the settlement agreement that is currently in place will expire with the Collective agreement in 2022. Currently, we agreed to a 2.5% pay increase, which accounts for approximately only two holidays in a semester).
- Improve the Tuition Support Bursary and push to cap the maximum increase in tuition fees to 1%.
- Include paid mandatory health and safety training into the Collective Agreement.
- Raise Gender Affirmation Leave to 2 months (same as York University CUPE 3903, University of Toronto CUPE3907, Western University PSAC00610, and University of Toronto CUPE3902).
- Fight for paid parental leave (for both parents).
- Fight for paid mental health support, for instance paid Mental Health 101 workshops offered by the Employer.

2) *Pandemic, online teaching and work from home*

- Improve Articles 19.1 and 19.2 for technological changes to include stronger delays and consequences for not advising the Union and meeting us in a reasonable time.
- Review and strengthen language about job descriptions, especially with the addition of new technology related tasks and creation of general and technology-related Teaching Assistant positions.
- Include a strong no-contract out provision to prevent the creation of non-unionized positions like Tech TAs.
- Fight for collective rights for paid training, especially related to technological change.
- Include provision for technological equipment.
- Develop work from home specific policies, language, and accommodations.
- Push for clearer health and safety measures on campus.

3) *Administrative issues affecting Union members*

- Push for clear and consistent content about job postings, job offers, and job requirements (including mandatory information about location of work, mode of delivery, course code, supervisor, and task description).
- Fight for more clarity in the creation of and access to employee email accounts.
- Need to distinguish the role of the work supervisor versus the role of employer.
- Improve language about welcome week and orientation sessions.
- Include better language about TA evaluations by supervisors and students, or get rid of these evaluations.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

4) Job security

- Improve language for Section 18.7.5 (Requirement to Submit Job Application). The Employer inconsistently applies the requirement to submit a job application in order to circumvent employees' rights to job security entitlement.
- Increase job security beyond 5 years for PhD students and 2 years for Master students.
- Review language about hiring priorities and distribution of contracts.

5) Seek any other modification and/or addition to the Collective Agreement that directly or indirectly benefits members' rights, reduces administrative hurdles for enforcing members' rights and facilitates the implementation of the Collective Agreement.

Finance Committee's Report - Paulo Castilho (Treasurer)

Budget 2022-2023:

Lex and I have carefully studied the numbers from our current year, as well as a few previous years, to provide the most accurate budget lines possible. The unpredictability of the pandemic, however, has created some budget shifts that are difficult to account for. As a result, I'm using a careful approach when it comes to the expected revenue and expenses. Details of budget will be presented at the AGA.

For our current numbers, we are currently sitting at a surplus, and I expect we will finish the fiscal year with a surplus. If my prediction is correct for 2021-2022, this surplus will then be added to our unrestricted assets for future use.

Unrestricted Assets (UA):

This represents the amount of money we have available to use outside our yearly operating budget and that is not tied up by other responsibilities (e.g. the Defence Fund). We currently have a little over \$275,000 in unrestricted assets. It is from this amount that we created our Temporary Hardship Fund and our Covid-19 Relief Fund.

Bargaining Committee Motion:

I'll be presenting a motion at the AGA to use \$15,000 out of our unrestricted assets to supplement the honoraria for the Bargaining Committee (should members decide that we must go into bargaining).

My reasoning here is that this will likely be a long and difficult round of bargaining. Last time, the committee worked upwards of 700h total during a period of 16 months. The \$18,000 that the university provides us for Bargaining is not enough to compensate our bargaining team after over a year of work. With a combined total of \$33,000 we will be able to offer our Bargaining team fairer compensation as they fight for our rights in the workplace.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Typically, we would use money from our yearly budget to pay the Bargaining Committee, but with our recent bylaw changes, and other expected expenses, it's better to use money from our UA to make sure we can balance the yearly budget.

Defence Fund:

Based on previous calculations, we should have enough money in our Defence Fund for two potential strikes. This information is important to us as we're potentially headed into another bargaining year.

Funds:

I will present further information about the current standing of our individual funds during the Assembly. In the meantime, I would like to inform you that all of our existing funds are currently open and running.

Due to the nature of the past 24 months, we have some extra resources in both our Solidarity Fund and our Conference Fund. Please note that both funds can cover online events and fees. Any unused money from these two funds will carry forward to the next year.

Our Health and Dental Fund is open. All of our audits of this fund have been successful, and I don't foresee any issues with it. I encourage you to apply to this fund in case you qualify. You can find more information about the Health and Dental Fund on our website.

Our Emergency and Covid-19 Relief Funds are also open. If you are still struggling with your finances due to unforeseen circumstances, please apply to our Emergency Fund. If your unforeseen circumstances are related to the Covid-19 health crisis (e.g. you were laid off from a part-time job due to the pandemic), you should consider applying to the Covid-19 Relief Fund.

Lex and I have worked with the university to revise the application process for the Financial Aid Fund. You will see a revised application process starting in the Spring/Summer Term. The numbers from this year's disbursements will be presented at the Assembly.

Michelle and I will be closely monitoring the Tuition Fee Bursary (which is an automatic bursary managed directly by the University) to ensure that members are still benefiting from this financial support. The tuition fee freezes over the past couple of years has caused the disbursement from this benefit to decline, but we are aware of the situation, and we will work with the university to ensure our members are not missing this means of financial aid.

Audits:

All of our audits are up to date. We have concluded all the years of general audits and all the special audits for the Health & Dental Fund. I'm happy to say that this work should now be much smoother going forward.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Accounting:

Our accounting and bookkeeping are going well. Since we've hired professionals from Welch, we have had no major issues. I'm working with one of the accountants to clean up some mistakes that have popped up from 2016 and 2017, but it's nothing to cause concern for now.

Final Note:

I would not be able to do my job without assistance and support from fellow members of the executive committee and our incredible team of employees. Thank you all!

Grievance Committee's Report - Gishleine Oukouomi D. (Vice President)

As far as the Grievance Committee is concerned, we meet once a month at a minimum; special situations have required more frequent meetings.

The team consists of the vice-president (Gishleine Oukouomi), the president (Patricia Magazoni Gonçalves), the English representative (Ryan Pusiak), the French representative (Rokia Kone), the member in good standing (Anzo Nguyen), and the Legal Affairs Coordinator (Camille Lanthier-Riopel), and we all work with the valuable assistance of the CUPE Servicing Representative (Cidália Ribeiro).

New cases are presented to the committee and assigned according to the availability of the members. The latter follows up with the members about their case, attends meetings with the university and reports to the team. All discussions are confidential.

This report outlines the main points of discussion during the meetings.

The contribution of all of us to the work of the grievance committee

The context of the Covid-19 pandemic, remote working and bimodal working has greatly changed our working habits. Together we can ensure that our Collective agreement with the university is respected and that we all have access to safe and satisfactory working conditions. In this sense, we are invited to communicate any potentially questionable situation.

Integration of the 2626-01 and 2626-03 subunits into the committee

The implementation of the changes in our bylaws requires the inclusion of representatives from the Residential Life Workers and Lifeguards subunits on various union committees, including the Grievance Committee.

The presence of sub-unit representatives on the grievance committee is fundamental to discussing the employer's implementation of the subunit collective agreements, but also to ensure that there is a chain of communication between the subunits and the union regarding working conditions and members' concerns.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Hiring employees for non-unionized "technical assistants" positions

The Grievance Committee was called to review the situation of student workers hired in the Faculty of Law, Civil Law section, for technical assistant non-unionized positions. The tasks were assisting professors in the conception of online or bimodal courses, including managing Brightspace and audiovisual content, assisting in the classroom and with the subgroups and case studies. A grievance was filed by the Union because we believe this is work covered by the Collective Agreement and that the workers should have been considered as teaching assistants. Arbitration hearings are planned for next Fall.

We encourage members and non-members to contact us if they have information and/or would be willing to testify about the work they performed in these positions or as TAs working in a bimodal course.

Overtime

Members have communicated about the management of contracted hours, particularly in relation to the end of the December session and work in January or after the end of the contract date in general.

Members must stop working at the end of their contracted hours. If you feel that you need more time to complete your duties effectively, please advise your supervisor. Be sure to complete Schedule E which must be approved by the department before you work overtime. Otherwise, no payment will be received for these hours.

Also, for the fall semester, according to our collective agreement, no employee is required to perform any duties between December 23rd and the first day of classes in January.

Job Security

Meeting the job security provision of the collective agreement is a challenge for members, who must themselves ensure that the university gives them enough hours to meet the obligations.

According to our collective agreement, "each full-time graduate student who is offered for the first time during his/her program a position or positions representing one-quarter (1/4) of a full-time appointment, as defined in Article 18.2.1, during the academic year, shall be offered a position during the same academic year such that the total value of the positions during the academic year is at least equivalent to the value of a full-time teaching assistant appointment."

In addition, this appointment must be maintained until the 5th year of study for doctoral students and until the 2nd year for master students.

You have membership status after your first contract. Please contact us if in subsequent years, despite requests no contract has been offered to you.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Much of our discussion and meetings with the employer have been about the lack of job security. Much of this discussion has come from members who have contacted us to discuss how their hours and contracts are being managed within the departments.

That being said, each situation is unique and it is absolutely necessary to contact our union's executive and legal coordinator to look at each case specifically.

Covid-19 and Vaccination Policy

Beyond the situations created by remote work, the employer's management of the rules attached to the COVID was at the heart of the questions.

More specifically, the members were interested in the implementation by the university of mandatory policies such as vaccination or the wearing of masks, both in the awarding and exercise of contracts.

The Grievance Committee is particularly concerned by the adverse effects of the University's mandatory vaccination policy on our members who were not allowed to apply to remote work positions because of their vaccination status. These members were affected as workers by being prevented from applying and getting appointed to positions, but also as students as they were forced to go on academic leave. In some cases, members were forced to choose between pursuing their studies without being considered for CUPE 2626 positions. After consulting with CUPE National and our attorneys, individual grievances were filed in cases where we believed that the member could work 100% remotely during the Winter 2022. If members are in a similar situation and wish to discuss with the committee, each case is reviewed case by case to determine the appropriate approach.

Communication and Mobilization Committee Report - Gishleine Oukouomi D. (Vice President)

The committee is composed of the Vice President (Gishleine Oukouomi), Education and Equity Officer (Annette Jubril), Liaison Officer (Fathi Souissi) and Communications Coordinator (Aïssatou Thiam) who joined the union this winter. The committee meets weekly.

Integration of sub-units 2626-01 and 2626-03 into the committee

The implementation of the changes in our bylaws requires the integration of representatives from the Residential Life Workers and Lifeguards sub-units into various union committees, including the Communications and Mobilization Committee.

For the Communications and Mobilization Committee, one of its first contributions was to participate in the implementation of the first sub-unit general assemblies. The next step is to complete the integration of the subunits into the work of the Committee by addressing the needs of the sub-units and building communication tools that are relevant to this.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Subscription to the newsletter

It is now necessary for every member of the union to subscribe to the newsletter. We urge each member to do so if they have not already done so, to stay informed of union news.

New Orientation

Under the leadership of our Union Coordinator Michelle Paquette, this year's communication material has been updated. The aim was to ensure that all of us, as union members, have a better understanding of how the union works and what it does so that we can contribute more effectively. From this work came the Organizing for Power presentation, which is based on the idea that a better organized membership base is better equipped to safeguard its rights against those of the employer. The dissemination of information was done mainly through 3 activities:

- A Stewards' Council around the theme Organizing for Power: supported by the work of the Chief Stewards who worked to update the list of delegates and contacted them each individually by phone to talk about their involvement in the new impetus for the union
- Departmental presentations as part of the orientation activities: we would like to highlight the work of our liaison officer who coordinated with the different departments. The task was not easy due to the mass of messages to be exchanged, scheduling conflicts, but especially the reluctance and refusal of some departments to respect the collective agreement and to set aside the time necessary for the union's presentation.
- CUPE 2626's participation in a series of workshops of the university's inter-union coalition. Under the leadership of the union coordinator, a presentation was made to other unions on campus to introduce the new Organizing for Power orientation, the results and the challenges of implementation. The communication was very well received.

However, the union had difficulty implementing the orientation in the winter session due to the lack of coordination on the part of the employer. The issue was discussed at the Grievance Committee, which will initiate discussions with the employer to ensure that the collective agreement is respected and that all members have access to the resources they need to fully participate in the union.

Other activities

The committee then organized member contact activities, including a remote movie night and a Coffee with CUPE event on campus to promote the union, talk to members and communicate about the general assembly.

The committee's activities began this summer with the HOUSE follow-up meeting to mobilize and plan next steps. HOUSE is a fair housing project that was spearheaded by our Liaison Officer Marisa Lewis.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

With the help of other committee members, we have been able to carry out activities involving other universities and other union units in Ontario.

Since our last general meeting, the comms and mobi committee has been working hard to organize events with our members, but COVID-19 proved to be our biggest challenge. This was evident as we hosted a virtual movie night, coffee with CUPE, Q&A sessions and our most anticipated end of year in-person social event.

For example, the committee has done outreach to use the services provided by Ally-Squared, an intersectional feminist-based organization that facilitates workshops for a variety of groups. We will partner to ensure that executive board members (it is possible to address our members more generally) receive equity training filled with tools and resources that would allow us to move forward on relevant diversity and inclusion issues.

We have also taken the time to organize more passive events that allow us to keep in touch with our members. This was the case when members were invited to share what Black History Month meant to them in order to promote and support racialised authors in a book raffle.

Currently, we will also be collaborating with CUPE 4600 for a workshop/conference on "Renting in Ottawa". More details will be provided as the ad hoc planning committee prepares for the event. We recognize what a return to campus means to all our members and look forward to more opportunities to connect and mobilize members soon.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Health and Safety Committee Report - Seema Shafei (Health and Safety Officer)

(coming soon)

Report of the subunit 2626-1 Lifeguards - Hannah Grominsky (2626-1 Representative)

(coming soon)

Report of the subunit 2626-3 Residence Life - Ferial Limam (2626-3 Representative)

(coming soon)

Bylaws Committee Report - Patricia Magazoni Gonçalves (President)

At the last 2626 Regular General Assembly on November 8, 2021, members approved the [updated version of the 2626 Bylaws](#) which integrated our new subunit, 2626-3 Residence Life employees, into the Union's structure. CUPE National has reviewed the new 2626 Bylaws and, for the most part, found them in conformity with the CUPE National Constitution. They did however, suggest certain amendments in order to ensure conformity. Members will have to vote to approve two proposed modifications at the next 2626 Annual General Assembly on April 6, 2022. Please review the following proposed modifications:

Modification 1

Modification adopted at the 2626 RGA on November 8, 2021**:

ARTICLE 7. EXECUTIVE BOARD (EB)

7.2. COMPOSITION, PROCEDURES, AND RIGHTS

7.2.1.2. The required quorum for an EB meeting is five (5 7) members, one of which must be the President or their replacement.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

New proposed modification to adopt at the 2626 AGA on April 6, 2022:

ARTICLE 7. EXECUTIVE BOARD (EB)

7.2. COMPOSITION, PROCEDURES, AND RIGHTS

7.2.1.2. The required quorum for an EB meeting is ~~five~~ **seven** (7) members, one of which must be the President or their replacement.

**Please note that at the 2626 RGA on November 8, 2021, members approved this modification of the French version of the 2626 Bylaws:

7.2.1.2. Le quorum nécessaire pour la tenue d'une réunion du CE est de ~~cinq~~
~~(5)~~ sept (7) membres du CE dont l'un doit être le Président ou son remplaçant.

Modification 2

APPENDIX A. RULES TO APPLY TO CASES OF MOTIVATED AND UNMOTIVATED ABSENCES

A.2. OBLIGATIONS

A.2.1. ATTENDANCE AT EB MEETINGS AND OTHER PROVISIONS

A.2.1.1. All EB members must be in attendance at regular EB meetings.

A.2.1.2. Any member of the EB who is absent from an EB meeting is responsible for getting a copy of the minutes of that meeting and for finding out when the next EB meeting will be held.

A.2.1.3. Any EB member who cannot attend an EB meeting must notify the President or their replacement.

A.2.1.4. The presence, motivated absence or unmotivated absence of EB members must be recorded in the minutes of EB meetings.

A.2.1.5. EB meetings are called in such a way as to accommodate the schedule of all EB members and of the President of Assembly, or of as many EB members as possible.

A.2.1.6 If an EB member fails to attend three consecutive EB meetings without good and sufficient reason, their position will be declared vacant. The procedures for vacancies outlined in 11.3 will be followed.



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Postes en élection

Les membres du SCFP 2626 ont la possibilité de se porter candidat ou candidate et ainsi occuper plusieurs postes élus. Ces postes permettent aux membres de s'impliquer de façon plus poussée dans les affaires syndicales et sont généralement rémunérés (sauf pour les syndics).

Lors de la prochaine AGA, il sera possible de vous présenter à l'un des postes suivants:

- Président·e
- Vice-président·e
- Trésorier·ère
- Agent·e aux archives
- Représentant·e francophone des délégués
- Représentant·e anglophone des délégués
- Agent·e d'équité et d'éducation
- Agent·e de santé et sécurité
- Agent·e de liaison
- Syndics
- Représentant·e de la sous-unité 2626-1 Sauveteur·teuse·s
- Représentant·e de la sous-unité 2626-3 Vie en résidence

Si les membres du 2626 acceptent d'entamer des négociations collectives avec l'employeur, l'Assemblée générale devra alors élire le 6 avril **les membres de son nouveau Comité de négociation (CN)** ainsi que le ou la **président·e du Comité de négociation** !

[Cliquez ici pour plus de détails sur les différents postes](#)

Procédure pour poser votre candidature

Il y a deux périodes de mise en candidature :

1- la première commence maintenant et se termine à 23h59 le jour précédant l'AGA, soit le 5 avril. Cette mise en candidature est pour les membres désirant poser leur candidature à l'un des postes mais qui ne peuvent pas être présents lors de l'AGA.

Tout membre en règle désirant poser sa candidature à l'un des postes mais qui ne pourra pas être présent lors de l'AGA pourra [envoyer un courriel à la Présidente d'Assemblée](#) à cet effet avec les informations suivantes :



Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- son nom, son numéro d'employé et sa signature;
- son numéro de téléphone et son courriel;
- le titre du poste convoité;
- son type fonctionnel dans les langues officielles;
- le nom, le numéro d'employé et la signature de cinq (5) membres en règle appuyant sa candidature (un membre ne peut proposer ou appuyer qu'une seule candidature par poste);
- un document d'une (1) page au maximum, ou de deux (2) pages s'il est écrit dans les deux langues officielles, dans lequel il se présentera et exposera son discours électoral.

2- la seconde période de mise en candidature aura lieu lors de l'AGA, soit le 6 avril. Cette mise en candidature est pour les membres désirant poser leur candidature à l'un des postes et qui seront présents lors de l'AGA. Durant l'AGA, une mise en candidature se fait sous forme de proposition et doit être appuyée. Un membre ne peut proposer ou appuyer qu'une seule candidature par poste.

Nous encourageons fortement tout membre en règle désirant poser sa candidature à l'un des postes d'[envoyer un courriel à la Présidente d'Assemblée](#) cet effet avec les informations suivantes :

- son nom, son numéro d'employé et sa signature;
- son numéro de téléphone et son courriel;
- le titre du poste convoité;
- son type fonctionnel dans les langues officielles;
- le nom, le numéro d'employé et la signature de cinq (5) membres en règle appuyant sa candidature (un membre ne peut proposer ou appuyer qu'une seule candidature par poste);
- un document d'une (1) page au maximum, ou de deux (2) pages s'il est écrit dans les deux langues officielles, dans lequel il se présentera et exposera son discours électoral.

Veillez noter qu'il n'est pas obligatoire de postuler à l'avance si vous serez présent·e durant l'AGA. Il sera tout de même nécessaire de préparer une présentation de deux minutes.



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

Positions up for election

CUPE 2626 members have the opportunity to run for and hold several elected positions. These positions allow members to become more involved in union affairs and are usually paid (except for trustees).

At the next AGA, it will be possible to run for one of the following positions:

- President
- Vice-President
- Treasurer
- Recording Officer
- Francophone Stewards Representative
- Anglophone Stewards Representative
- Equity & Education Officer
- Health & Security Officer
- Liaison Officer
- Trustees
- Representative of the 2626-1 Lifeguards Subunit
- Representative of the 2626-3 Residence Life Subunit

If 2626 members agree to enter collective bargaining with the Employer, the General Assembly will then have to elect on April 6 its new **Bargaining Committee (BC) members** as well as the **Chair of the Bargaining Committee!**

[Read more about the different positions](#)

How to apply

There are two periods of nomination:

1- The first one begins now and ends at 11:59 pm on the day preceding the AGA, April 5. This period of nomination is for members who cannot attend the AGA but who wish to run for one of the positions.

Any member in good standing who wishes to run for a given position but who cannot attend the AGA will [send an email to that effect to the President of Assembly](#) which includes the following information:



**Syndicat des étudiant.e.s employé.e.s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa**

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

- name, employee number and signature;
- phone number and email;
- the title of the position they wish to run for;
- degree of Functionality in official languages;
- the name, the employee number, and the signature of five (5) members in good standing supporting their nomination (a member may nominate or support the nomination of only one person per position);
- a document of one (1) page in length maximum, or two (2) pages if written in both official languages, in which they will introduce themselves and present their electoral platform.

2- The second one will be taking place at the AGA, April 6. This period of nomination is for members who wish to run for one of the positions and who will attend the AGA. During the AGA, a nomination will be presented as a formal motion and must be seconded. A member may nominate or second the nomination of only one person.

We strongly encourage any member in good standing who wishes to run for a given position to [send an email to that effect to the President of Assembly](#) which includes the following information:

- name, employee number and signature;
- phone number and email;
- the title of the position they wish to run for;
- degree of Functionality in official languages;
- the name, the employee number, and the signature of five (5) members in good standing supporting their nomination (a member may nominate or support the nomination of only one person per position);
- a document of one (1) page in length maximum, or two (2) pages if written in both official languages, in which they will introduce themselves and present their electoral platform.

Please note that it is not mandatory to apply in advance if you will be present during the AGA. It will still be necessary to prepare a two-minute presentation.