

Vol 71 N° 1 2024
January-February
janvier-février

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeurs et professeurs d'université

www.ACPPU.ca



Speak up — On the importance of extramural academic freedom
Exprimez-vous — Sur l'importance de la liberté académique extra-muros

bulletin

Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeurs et professeurs d'université
2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel: 613-820-2270 / comms@caut.ca

President / Président /
Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

Director of Political Action and Communications /
Directrice, actions politiques et communications /
Justine De Jaegher

Co-Managing Editor / Co-rédactrice et co-rédacteur en chef /
Elizabeth Berman Mafoya Dossoumon

Advertising / Publicité /
Rosa Labocetta (ads@caut.ca)

Circulation / Diffusion /
Nicole Gagné (gagne@caut.ca)

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributrices et contributeur /
Muhannad Ayyash Lilach Marom
Karen Harper
Caroline Lachance

Editorial Board / Comité de rédaction /
Brenda Austin-Smith Peter McInnis
Robin Whitaker David Robinson
Justine De Jaegher Yalla Sangaré

Published by /
The CAUT Bulletin is published 4 times per year by the Canadian Association of University Teachers. Feature content and archive at CAUT.ca. Job postings at AcademicWork.ca.

Publié par /
L'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université publie le Bulletin de l'ACPPU 4 fois par an. Les articles et rubriques du Bulletin de même que les archives sont accessibles sur le site ACPPU.ca. Les offres d'emploi sont publiées sur le site TravailAcademique.ca.

Average distribution / Tirage moyen / 46,500

Copyright /
Reproduction without written permission by the publisher and author is forbidden. Copyright in materials submitted to the publisher and accepted for publication remains with the author, but the publisher may choose to translate and/or reproduce them in print and electronic form. All signed articles express the view of the author(s).

Droit d'auteur /
Il est interdit de reproduire des articles sans l'autorisation de l'éditeur et de l'auteur. L'auteur conserve le droit d'auteur pour les documents soumis à l'éditeur et acceptés aux fins de publication. L'éditeur peut cependant choisir de les traduire ou de les reproduire, ou les deux, sous forme imprimée et électronique. Tous les articles signés n'engagent que leurs auteurs.

Member of / Membre de /
Canadian Association of Labour Media
L'Association canadienne de la presse syndicale

Printed in Canada by / Imprimé au Canada par /
Imprimeries Transcontinental, Montréal



Contents Sommaire



FEATURE REPORTAGE SPÉCIAL

16 – 21 /

Speak up – On the importance of extramural academic freedom

Exprimez-vous – Sur l'importance de la liberté académique extra-muros

Feature/Reportage Spécial: stock.adobe.com/Svitlana/duyina1990-Generated with AI
Page 9: Maryn Devine
Page 14: Claire Ghanem



pages 16 – 21 /



pages 32 – 35 /

ALSO IN THIS ISSUE ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS

STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Inflation eroded the value of graduate
Tri-Council grants over the last 20 years**

L'inflation a érodé la valeur des
bourses de cycles supérieurs offertes
par les Trois conseils durant les
20 dernières années

5, 7 /

PRESIDENT'S MESSAGE

LE MOT DU PRÉSIDENT

**The malaise in post-secondary
administrative recruitment**

Malaise à l'égard du recrutement
d'administrateurs et d'administratrices
en enseignement postsecondaire

6, 8 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER

LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**Research community
faces more restrictions on
international collaboration**

Le milieu de la recherche fait face
à des restrictions accrues en matière
de collaboration internationale

9 – 15 /

NEWS

ACTUALITÉS

23 – 31 /

LETTERS TO THE EDITOR

LETTRES À LA RÉDACTION

**We must address antisemitism as part
of EDI in Canadian Higher Education**

Nous devons traiter de l'antisémitisme
dans l'EDI de l'enseignement supérieur
au Canada

**Canadian post-secondary institutions
and Palestine/Israel**

Les établissements postsecondaires
canadiens et la Palestine/Israël

**Mobilizing CAS – engaging
the hidden support**

Mobiliser le PAC en faisant
appel au soutien caché

32 – 35 /

INTERVIEW

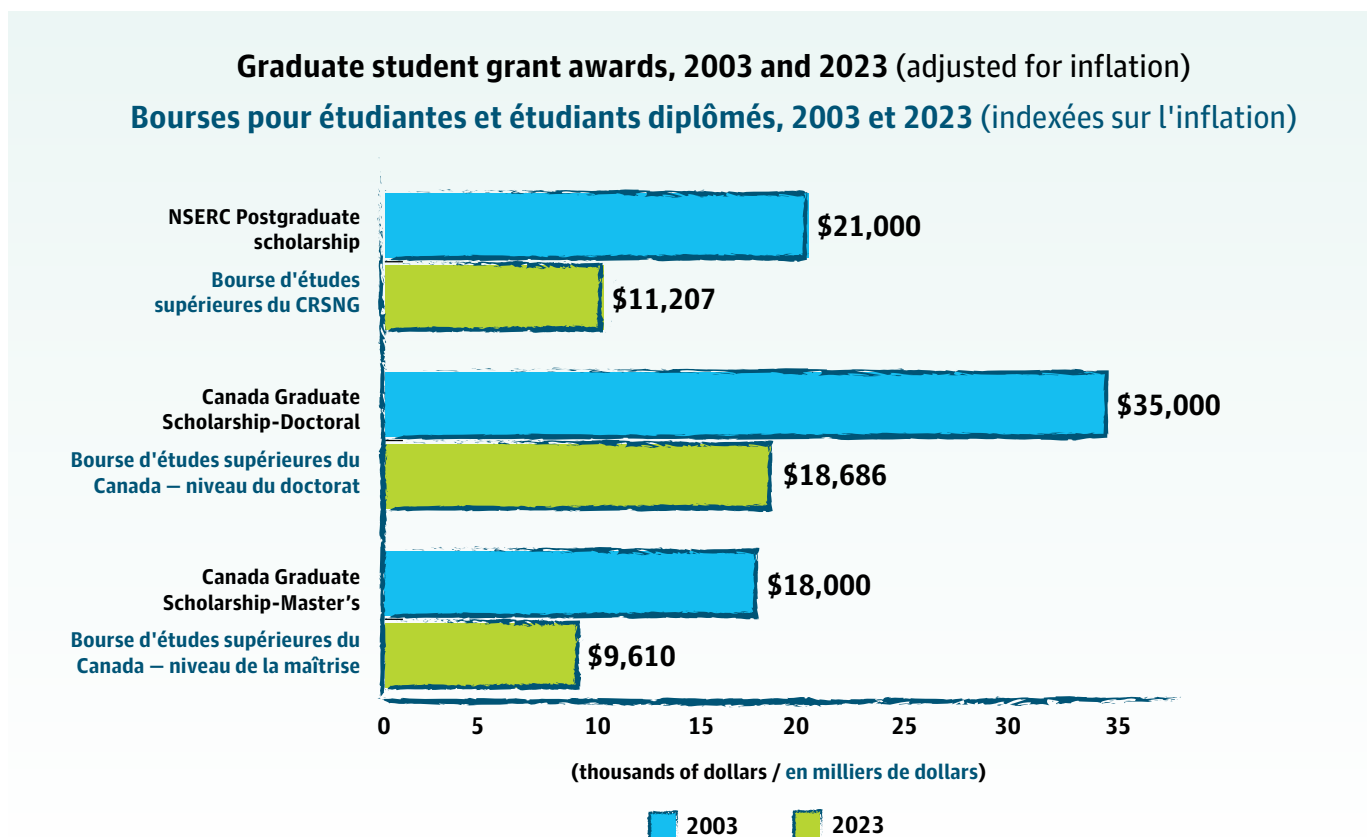
ENTREVUE

Sarah Laframboise

Inflation eroded the value of graduate Tri-Council grants over the last 20 years

L'inflation a érodé la valeur des bourses de cycles supérieurs offertes par les Trois conseils durant les 20 dernières années

- With no cost-of-living adjustments since inception, the value of many graduate Tri-Council grants has stagnated. N'ayant jamais fait l'objet d'un ajustement au coût de la vie, bon nombre des bourses de cycles supérieurs des Trois conseils ont vu leur valeur stagner.
- A 54% surge in inflation over the last 20 years has decreased the value of Canada Graduate Scholarships (CGS). Le bond de 54% de l'inflation depuis 20 ans a réduit la valeur des bourses d'études supérieures du Canada (BESC).



Source: Government of Canada's Graduate Scholarship and Post-doctoral Fellowship Programs, Report of the Standing Committee on Science and Research, December 2023

Source : Les programmes des bourses d'études supérieures et des bourses postdoctorales du gouvernement du Canada, Rapport du Comité permanent de la science et de la recherche, décembre 2023

The malaise in post-secondary administrative recruitment



By Peter McInnis

For some time now, we have observed a troubling situation in the recruitment and

retention of proficient administrators in Canadian post-secondary education. Bold announcements appear on university and college websites, touting newly hired senior managers. We are duly informed that they will bring bold and innovative concepts to our campuses, liaise effectively with governments, spur philanthropic donations, bolster student enrollment, to “fuel” and “ignite” institutional reputations.

In more than a few instances, the result is more an act of bureaucratic self-immolation than demonstrable leadership.

Senior appointments may introduce a welcome change in direction and managerial stability, and many who serve in such capacity are sincere in their commitment. In other instances, what is deemed to be a good fit for an institution proves to be ill-considered or counterproductive. These flawed appointments may lead to scandals ranging from false claims of Indigenous identity, questionable academic credentials, or managerial ineptitude.

The use of private, for-profit executive search consultants has become ubiquitous at Canadian universities and colleges. These firms advertise a “deep understanding” of post-secondary education, but often exhibit a shallow and undemocratic conception of our researching and learning environment. This is a process premised on contempt for the principles of collegiality.

Executive search firms manipulate the hiring process, as many offer extensive guidance for application dossiers and pre-interview coaching so candidates can present themselves in the most favourable circumstances. Perhaps this is

why some of these corporate-facilitated placements fail to meet their initial promise?

This recruitment process is often cloaked in secrecy and the criteria for candidate selection obscure. The dubious rationale offered is that the utmost confidentiality is necessary to secure leading candidates.

Notably, this also creates a new cadre of careerist administrators whose loyalties lie not with their institutions but rather with their individual advancement. Mid-term resignations to secure more favourable positions are routine. Consequently, we’ve seen a travelling band of administrators jump from one campus to another, dragging their tarnished reputations in tow.

Collegial governance, a fundamental principle of higher education, is undermined with this corporatized process. Faculty, staff and students are given few, if any, opportunities to interview prospective appointees. If a selection committee is formed, its ambit may be restricted to acceptance of a pre-vetted shortlist. This replication of participatory engagement can lead to future troubles. Often new administrative appointees are simply presented to their respective institutions; c’est une affaire conclue.

This normalization of reduced collegial governance is a relatively recent innovation, as unwelcome as it is ineffective. In the past, it was typical that senior administrative positions were subject to open fora, where candidate presentations were followed by questions and answers. Joint committees of senates and boards were convened. Formal job talks led to casual meetings with interested faculty. This process provided engaged and informed participation, resulting in an eventual decision with broad acceptance.

The current lack of transparency and tightly controlled agendas is consistent

with the overall crisis in governance at many universities and colleges. Substantive consultation with the campus community is replaced by top-down decisions. Information necessary to make informed choices is withheld or distributed at the last minute prior to crucial meetings of senates or faculty councils.

Senior administrators who were hired in a secretive selection process may have no qualm with continuing in a similarly high-handed fashion. A subtle shift in vocabulary often accompanies this narrowing of governance, as campus correspondence refers to faculty as “employees,” with implied diminishment in professional status as it pertains to academic freedom.

It is not too late to reverse this pernicious trend. Faculty, staff and students must transcend their allocated roles as subordinate “stakeholders” to be summarily consulted on terms not of their choosing, and instead demand a robust model of participatory inclusion. Retaining corporate executive recruitment firms is not inevitable, nor irreversible. Recent collective agreements have resulted in bringing the faculty back into the hiring process in meaningful ways. Such a change in direction will require mobilization and commitment as administrative power, once absconded, will not be easily redistributed.

Our universities and colleges are complex entities. The internal and external pressures to navigate a wide range of demands are undoubtedly challenging. It’s not a job that most can meet effectively. The need for effective administrators is obvious, but so too is the requirement that these appointments be made in the most transparent and inclusive process that respects the true goals of higher education to advance a broad spectrum of knowledge and support engaged citizenship. ■

Research community faces more restrictions on international collaboration



By David Robinson

In December, the Federal Court released a decision that is sure to have wide-ranging repercussions

throughout Canada's academic research community.

The case dealt with an appeal by a Chinese graduate student who had been denied a visa to enter Canada after an immigration officer determined he might be pressured into spying for Beijing.

To be clear, the student was not accused of being a spy, but only that he *might* be recruited or coerced to become so. Normally, that would be flimsy grounds on which to deny someone a student visa, but in this case the Federal Court agreed.

Chief Justice Paul Crampton determined that the student's research plan could reasonably expose him to so-called "non-traditional" espionage – a term referring to China's alleged use of students to gather information about sensitive new technologies, including those that could have military purposes.

The student was planning to undertake graduate work at the University of

Waterloo in the field of microfluidics with the aim of developing new biomedical applications. But the Federal Court determined, without much explanation, that the research could pose a national security risk.

In reaching its decision, the court drastically expanded the legal definition of espionage. "As hostile state actors increasingly make use of non-traditional methods to obtain sensitive information in Canada or abroad, contrary to Canada's interests, the Court's appreciation of what constitutes 'espionage' must evolve," Chief Justice Crampton wrote.

That broadening of the understanding of espionage could affect potentially thousands of international students as it creates a far wider and more subjective basis for determining whether someone is admissible to Canada on a student visa. In the current geopolitical climate, engineering and science students from China are particularly vulnerable.

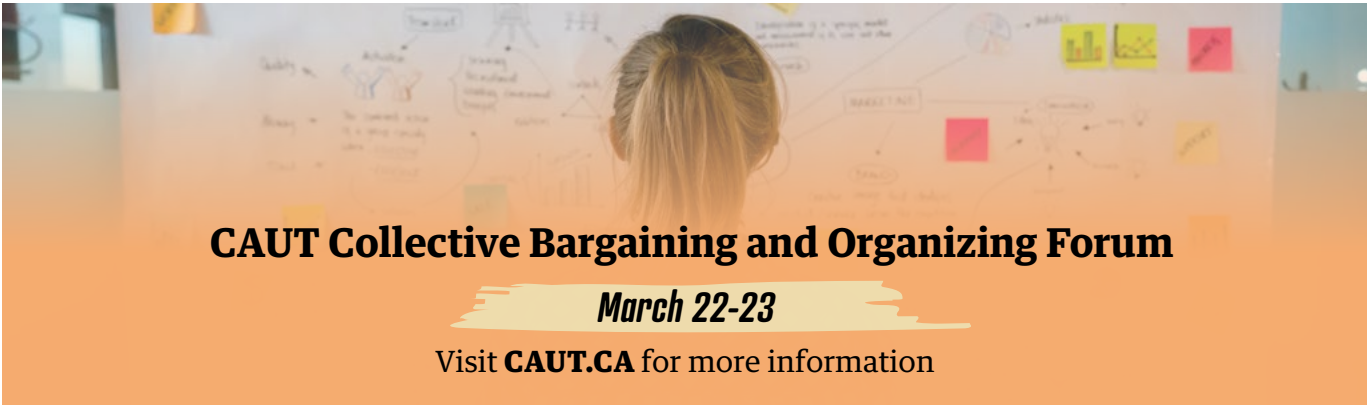
The decision came just weeks before the federal government announced its new policy on international research collaboration that, among other things, names institutions with which researchers receiving federal

funding grants will no longer be able to collaborate. The list includes both state and non-state actors, with 85 from China, 12 from Iran, and six from Russia.

There may be real national security risks at stake in some academic research work. But restrictions placed on researchers should be rare, defined narrowly, and assessed based on evidence and fact, not conjecture. Otherwise, we risk shutting down vital international collaborative research projects and undermining academic freedom.

Alarming, I've already heard from Chinese-Canadian academics who feel targeted. One said they were "devastated" by both the court decision and the new rules restricting collaboration with specific institutions. "I can guarantee you that many more researchers will start to leave Canada, and even I am starting to think about this possibility," they wrote. "Many years of hard work is now wasted, and I don't see much future for my career."

In taking an overly broad approach to espionage and national security, we risk chasing away talent and choking off the free flow of scientific research. And that is not in Canada's national interest. ■



CAUT Collective Bargaining and Organizing Forum

March 22-23

Visit **CAUT.CA** for more information

Malaise à l'égard du recrutement d'administrateurs et d'administratrices en enseignement postsecondaire

Par Peter McInnis

Depuis un certain temps, nous observons une situation inquiétante en ce qui concerne le recrutement et la rétention d'administratrices et d'administrateurs compétents en enseignement postsecondaire au Canada. Des annonces audacieuses apparaissent sur les sites web des universités et des collèges, vantant les mérites de cadres supérieurs nouvellement embauchés. Nous sommes dûment informés qu'ils et elles apporteront des concepts audacieux et novateurs sur nos campus, qu'ils et elles assureront une liaison efficace avec les gouvernements, qu'ils et elles susciteront des dons philanthropiques, qu'ils et elles augmenteront l'effectif étudiant, voire qu'ils et elles «alimenteront» et «enflammeront» la réputation des établissements.

Dans plusieurs des cas, le résultat est plus un acte d'auto-immolation bureaucratique qu'une démonstration de leadership.

La nomination de cadres supérieurs peut générer une réorientation souhaitable et une stabilité au sein de la direction, et bon nombre de celles et ceux qui exercent ces fonctions sont sincères dans leur engagement. Il arrive aussi que des nominations apparemment judicieuses pour un établissement se révèlent mal avisées ou contre-productives. Ces nominations inconvenantes peuvent donner lieu à des scandales, qu'il s'agisse de fausses revendications d'identité autochtone, de qualifications académiques douteuses ou d'inaptitude à la gestion.

Le recours à des agences privées à but lucratif de recrutement de cadres est devenu la norme dans les universités et collèges canadiens. Ces firmes vantent leur «connaissance approfondie» de l'enseignement postsecondaire, mais font souvent preuve d'une conception superficielle et antidémocratique de

notre environnement de recherche et d'apprentissage. Il s'agit d'un processus fondé sur le mépris des principes de collégialité.

Les firmes de recrutement de cadres manipulent le processus d'embauche, car elles offrent souvent des conseils détaillés pour les dossiers de candidature et un accompagnement personnalisé préalable aux entretiens afin que les candidats et candidates puissent se présenter de façon optimale. Peut-être est-ce la raison pour laquelle certains de ces placements facilités par des agences ne tiennent pas leurs promesses initiales?

Ce processus de recrutement ne se fait souvent que dans le secret, et les critères de sélection des candidats et candidates sont obscurs. La raison douteuse invoquée est que la plus grande confidentialité est nécessaire pour trouver les meilleurs candidats et candidates.

Cette situation entraîne une nouvelle promotion d'administrateurs et d'administratrices carriéristes dont la loyauté ne va pas à leur établissement, mais plutôt à leur avancement personnel. Les démissions à mi-parcours pour obtenir des postes plus favorables sont monnaie courante. Nous avons donc vu des administrateurs et des administratrices passer d'un campus à l'autre, traînant avec eux et elles leur réputation ternie.

La gouvernance collégiale, principe fondamental de l'enseignement supérieur, est mise à mal par ce processus corporatiste. Le corps enseignant, le personnel et le milieu étudiant n'ont que peu, voire pas du tout, l'occasion de s'entretenir avec les personnes susceptibles d'être nommées. Si un comité de sélection est constitué, ses compétences peuvent être limitées à l'acceptation d'une liste de candidatures présélectionnées. Cette réplique de l'engagement participatif peut conduire à des problèmes ultérieurs. Souvent, les nouvelles nominations

administratives sont simplement présentées à leur établissement respectif, et c'est une affaire conclue.

Cette normalisation d'une gouvernance collégiale réduite est une innovation relativement récente, aussi malvenue qu'inefficace. Dans le passé, les postes de cadres supérieurs faisaient généralement l'objet de discussions ouvertes, où la présentation des candidatures était suivie de questions et de réponses. Des comités mixtes de sénats et de conseils d'administration étaient convoqués. Les entretiens d'embauche officiels donnaient lieu à des réunions informelles avec les professeures et les professeurs intéressés. Ce processus permettait une participation engagée et informée, aboutissant à une décision finale largement acceptée.

Le manque de transparence actuel et les ordres du jour étroitement contrôlés sont cohérents avec la crise générale de la gouvernance dans de nombreux collèges et universités. La consultation substantielle de la communauté du campus est remplacée par un processus décisionnel descendant. Les informations nécessaires pour faire des choix éclairés sont retenues ou distribuées à la dernière minute avant les réunions cruciales des sénats ou des conseils de faculté.

Les cadres supérieurs qui ont été recrutés dans le cadre d'un processus secret de sélection peuvent n'avoir aucun scrupule à maintenir une façon de faire aussi arbitraire. Ce rétrécissement de la gouvernance s'accompagne souvent d'un subtil changement de vocabulaire, la correspondance du campus désignant les professeures et professeurs comme des «employés», ce qui implique une diminution de leur statut professionnel en ce qui concerne la liberté académique.

Il n'est pas trop tard pour inverser cette tendance pernicieuse. Le corps enseignant, le personnel et la population étudiante doivent transcender leur

Le mot du président

rôle de «partie prenante» subordonnée que l'on consulte sommairement dans des conditions imposées, et exiger au contraire un modèle solide d'inclusion participative. Faire appel à des firmes de recrutement de cadres n'est ni inévitable ni irréversible. Les récentes conventions collectives ont permis de réintégrer le corps enseignant dans le processus de recrutement de manière significative. Il faudra se mobiliser et s'impliquer

pour opérer un tel changement de direction, car le pouvoir administratif, une fois détourné, ne sera pas facilement redistribué.

Nos universités et nos collèges sont des entités complexes. Les pressions internes et externes à gérer pour répondre à une large gamme de demandes sont indéniablement un défi. Ce n'est pas un travail que la plupart des gens peuvent accomplir efficacement. La nécessité

de disposer d'administratrices et d'administrateurs efficaces est évidente, mais il importe également que les nominations à ces postes suivent un processus aussi transparent et inclusif que possible, dans le respect des véritables objectifs de l'enseignement supérieur, afin d'approfondir un large éventail de connaissances et de soutenir une citoyenneté engagée. ■

Le coin du directeur général

Le milieu de la recherche fait face à des restrictions accrues en matière de collaboration internationale

Par David Robinson

En décembre dernier, la Cour fédérale a rendu une décision qui ne manquera pas d'avoir de vastes répercussions sur l'ensemble du milieu de la recherche académique canadien.

L'affaire concernait l'appel d'un étudiant chinois de cycle supérieur qui s'était vu refuser un visa d'entrée au Canada après qu'un agent d'immigration eut déterminé qu'il pourrait être contraint d'espionner pour le compte de Beijing.

Pour être clair, l'étudiant n'a pas été accusé d'être un espion, mais seulement d'être *potentiellement* recruté pour devenir espion ou contraint de le devenir. Normalement, il s'agirait d'un motif peu convaincant pour refuser un visa d'études, mais dans cette affaire, la Cour fédérale s'est montrée d'accord.

Le juge en chef Paul Crampton a estimé que le projet de recherche de l'étudiant pouvait raisonnablement l'exposer à ce que l'on appelle l'espionnage «non traditionnel», terme qui fait référence à l'utilisation par la Chine du milieu étudiant pour recueillir des informations sur les nouvelles technologies sensibles, y compris celles qui pourraient avoir des objectifs militaires.

L'étudiant prévoyait d'entreprendre des études supérieures en microfluidique à l'Université de Waterloo dans le but de développer de nouvelles applications

biomédicales. Cependant, la Cour fédérale a estimé, sans trop d'explications, que la recherche pouvait présenter un risque pour la sécurité nationale.

En prenant sa décision, la Cour a élargi de manière drastique la définition légale de l'espionnage. «Les acteurs étatiques hostiles recourant de plus en plus à des méthodes non traditionnelles pour obtenir des informations sensibles, au Canada ou à l'étranger, au mépris des intérêts du Canada, l'appréciation de la Cour sur ce qui constitue de l'"espionnage" doit évoluer», en a conclu le juge en chef Crampton.

Cet élargissement de la notion d'espionnage pourrait affecter des milliers d'étudiantes et d'étudiants étrangers, car il crée une base beaucoup plus large et plus subjective pour déterminer si une personne est admissible au Canada sur la base d'un visa d'études. Dans le contexte géopolitique actuel, les étudiantes et étudiants chinois en ingénierie et en sciences sont particulièrement vulnérables.

Cette décision est tombée quelques semaines avant que le gouvernement fédéral n'annonce sa nouvelle politique en matière de recherche internationale collaborative qui, entre autres, désigne les établissements avec lesquels les chercheuses et chercheurs bénéficiant de subventions fédérales ne pourront plus collaborer. Cette liste comprend à la fois des acteurs étatiques et non étatiques,

dont 85 proviennent de la Chine, 12 de l'Iran et 6 de la Russie.

Certains travaux de recherche académique peuvent présenter des risques réels pour la sécurité nationale. Toutefois, les restrictions imposées aux chercheuses et chercheurs doivent être rares, définies avec précision, et évaluées sur la base de preuves et de faits, et non de conjectures. Dans le cas contraire, nous risquons d'interrompre des projets de recherche collaboratifs internationaux vitaux et de porter atteinte à la liberté académique.

Déjà, il y a des universitaires sino-canadiens qui se sentent pris pour cible, ce qui est alarmant. L'un d'entre eux affirme avoir été «dévasté» par la décision de la Cour et par les nouvelles règles restreignant la collaboration avec certains établissements. «Je peux vous garantir que beaucoup plus de chercheuses et de chercheurs commenceront à quitter le Canada, ce que je commence moi-même à envisager, a-t-elle écrit. De nombreuses années de travail acharné sont maintenant gâchées, et je ne vois guère d'avenir pour ma carrière.»

En adoptant une approche trop large sur la question de l'espionnage et de la sécurité nationale, nous risquons de chasser des talents et d'étouffer la libre circulation de la recherche scientifique. Et cela n'est pas dans l'intérêt national du Canada. ■

News Actualités



CAUT delegates meet with Senator Lucie Moncion to discuss CCAA changes as part of Parliament Hill Day 2023.

Des délégués de l'ACPPU ont rencontré la sénatrice Lucie Moncion lors de la Journée sur la Colline du Parlement 2023 pour discuter des changements à la LACC.

Push to protect universities and colleges from corporate insolvency inches closer to becoming law

Bill C-59, federal legislation to implement the government's Fall Economic Statement, was being debated in the House of Commons at the time of writing. The bill contains changes to the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA) and the *Bankruptcy and Insolvency Act* to exclude public universities and colleges.

"Corporate insolvency legislation was never intended to be used by public institutions like universities and colleges," said David Robinson, CAUT executive director. "The laws are misaligned with the goals of public universities and colleges to train students, promote democracy, and advance knowledge."

The specific amendments to protect public universities and colleges will be voted on separately from the omnibus bill.

Following the staff cuts and program closures arising from the unnecessary use of the CCAA at Laurentian University in 2021, CAUT's academic staff associations, the Sudbury community, and champions in Parliament have pressed the government for an exemption. CAUT members across the

country sent thousands of letters and participated in national consultations on the legislation.

"The legislative changes are necessary, long overdue, and will help ensure that the scandal of what happened at Laurentian will never be repeated," added Robinson. ■

B.C. minister exits cabinet over political interference

B.C. Minister of Post-Secondary Education and Future Skills Selina Robinson resigned on February 5, following comments she made about the Israeli-Palestinian conflict. Earlier, CAUT joined the Federation of Post-Secondary Educators of British Columbia (FPSE-BC) in calling for her resignation for allegedly interfering in internal personnel matters at Langara College.

"Political interference into the internal affairs of universities and colleges must never be countenanced as it undermines their independence and the academic freedom of faculty that is necessary to preserve, share and advance knowledge," wrote CAUT executive director David Robinson in a [letter](#) to B.C. Premier David Eby. "By intervening publicly and directly

with the college administration the minister has violated these fundamental principles.”

Langara College conducted an internal investigation into comments Dr. Natalie Knight made at a demonstration on October 28, 2023, about the Israel-Gaza conflict. The investigation concluded Dr. Knight’s comments did not violate the law or any college policies.

On January 25, Minister Selina Robinson used her X account, formerly known as Twitter, to call for the termination of Dr. Natalie Knight. Within 24 hours of the minister’s posting, Dr. Knight was fired from the college.

In response to the minister’s resignation, FPSE [stated](#) that concerns about “government intrusion” are not new to the post-secondary sector. FPSE expressed readiness to engage with government on the issue. ■

Canadian government unveils new research security policy

The federal government has announced researchers who work in sensitive areas and partner with 103 Chinese, Iranian and Russian research institutions on a “[named organizations](#)” list will be barred from federal funding.

The [Sensitive Technology Research and Affiliations of Concern \(STRAC\)](#) policy requires researchers applying for federal grants in “sensitive” research areas to sign an attestation that they do not have ties with the listed institutions.

The identified sensitive research areas include advanced weapons, artificial intelligence and big data, aerospace, space and satellite technology, and medical and healthcare technology.

CAUT has [voiced concerns](#) about how the new research security restrictions could affect academic freedom.

“It is important that any restrictions be specific and not broadly defined, be based on fact and not conjecture, and do not target specific communities,” said David Robinson, CAUT executive director.

CAUT has also warned that the new rules threaten to limit international scientific collaboration and could unfairly target Canadian academics of Chinese descent or origin. ■

International student cap a “blunt instrument”

The federal government has announced [changes](#) to the international student visa program, including a 2-year cap on new study permits.

According to Immigration, Refugees and Citizenship

Minister Marc Miller, the temporary measure will target “bad actor” educational institutions who take advantage of foreign students, and abuse Canada’s international student program.

The number of study permits issued in 2024 will decrease by 35 per cent to approximately 360,000.

“Ottawa and the provinces need a comprehensive overhaul of their international student strategy,” [stated](#) CAUT in response to the announcement.

“The government deserves credit for trying to crack down on the unethical recruitment and abuse of international students by some actors, including poor quality private schools,” said CAUT executive director David Robinson. “However, a cap is a blunt instrument on its own. If the goal is to target the bad actors, then they should be directly targeted.” ■

SGPPUM and Université de Montréal reached a tentative agreement

The Syndicat général des professeurs et professeures de l’Université de Montréal (SGPPUM) reached a tentative agreement with the administration on January 29. The last-minute deal averted a strike planned to begin the same day.

Negotiations had stalled despite the appointment of a conciliator by the Minister of Labour. After more than a year of talks, SGPPUM members voted 97 per cent in favour of a strike mandate last December.

According to SGPPUM, the strike mandate sent a “clear message” to the UdeM administration that a quick and timely resolution would help it avoid “the first labour dispute with professors in 18 years.”

SGPPUM looked to secure improvements to working conditions to support learning and research, active participation of members in decisions that affect the university’s public mission, and salary gains. The UdeM has the worst student-teacher ratio of all comparable universities in Quebec. ■

Ontario: Blue-ribbon panel calls for increased post-secondary funding

A government-appointed “blue-ribbon panel” concluded last November that Ontario’s post-secondary education faces a growing financial strain.

The panel of experts recommended “direct provincial support for colleges and universities, providing for both more money per student and more students.”

The panel’s report, [Ensuring Financial Sustainability for Ontario’s Postsecondary Sector](#), called for a one-time 10 per cent increase to per student nominal operating grants followed

by a minimum two per cent annual increase for the next three to five years.

The panel of experts said that faculty salary and benefit costs did not cause the financial pressures faced by post-secondary institutions. In Ontario universities, salaries per FTE student are among the lowest across the country.

The Ford government mandated a 10 per cent domestic tuition reduction in 2019 and has kept tuition fees frozen.

The panel urged the province to end the domestic student tuition freeze starting in 2024-2025 with a one-time five per cent tuition increase or eight per cent for professional programs in universities and high-demand programs in colleges. The panel also recommended subsequent cost-of-living increases.

The panel highlighted the risks of relying on the revenue generated from high international student fees.

In 2020-2021, international students generated 31 per cent of total revenue for Ontario colleges and just under 20 per cent for universities. They noted that many universities and colleges cannot survive financially without the revenue generated from international students.

The panel's report pushed back on the Ford government's plan to move away from a mostly enrolment-based funding

model to one 60 per cent driven by "performance."

The panel recommended a 10 per cent cap on the performance-based funding envelope for 2023-2024, with a five per cent annual increase to no more than 25 per cent by 2026-2027. ■

Quebec public sector unions and government reached a tentative agreement

After 11 days on strike in November and December, a "common front" of public sector unions in Quebec reached a tentative agreement with the provincial government.

The new deal provides for a 17.4 per cent pay rise over five years for all workers, an inflation protection clause for the last three years, and a 6 per cent increase for the first year of the agreement, with a retroactive date of April 1, 2023.

Teachers will receive an average bonus of four per cent compared to the salary increases all common front union members are entitled to over five years. With this bonus,



Meet your new insurance sweetheart.

CAUT professors can receive exclusive savings on home and car insurance through our official insurance partner, belairdirect.

belairdirect.
car and home insurance

Certain conditions, eligibility requirements, limitations and exclusions apply to all offers. Visit belairdirect.com for more details. Offers may change without notice. We offer car insurance and home insurance in Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and Labrador and Prince Edward Island and home insurance only in British Columbia. © 2023, Belair Insurance Company Inc. All rights reserved.

teachers' pay will rise by 17.4 to 24.5 per cent, depending on their level.

Working conditions improvements include a proposal to add the full-time equivalent of 4,000 classroom assistants to the pre-school and primary school system. ■

Faculty at America's largest public university system begin and end strike in one day

California State University (CSU) faculty reached a tentative deal the day they began a historic strike on January 22.

"The collective action of so many lecturers, professors, counselors, librarians, and coaches over these last eight months forced CSU management to take our demands seriously," said Charles Toombs, president of the California Faculty Association (CFA), in a news release. "This Tentative Agreement makes major gains for all faculty at the CSU."

According to the union, the tentative agreement includes a 5 per cent general salary increase for all faculty, retroactive to July 1 of last year. The deal will also see workers' salaries increase again in July this year, a pay bump for the lowest-paid faculty, and an increase in parental leave from six to 10 weeks.

After months of failed talks to increase their pay and improve other benefits, academic staff and other workers began the strike across 23 campuses.

The strike, a first for America's largest, four-year public university system, came two weeks after the university's administration ended contract negotiations. ■

Un pas de plus vers l'adoption de la loi visant à protéger les universités et les collèges contre le recours aux mesures d'insolvabilité des entreprises

Le projet de loi fédéral C-59, qui vise à mettre en œuvre l'énoncé économique d'automne du gouvernement, faisait l'objet de débats à la Chambre des communes au moment de la rédaction de ce bulletin. Le projet de loi contient des modifications visant à soustraire les universités et collèges à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) et à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (LFI).

«La législation sur l'insolvabilité des compagnies n'a jamais été conçue pour être utilisée par des institutions

publiques telles que les universités et les collèges, a déclaré David Robinson, directeur général de l'ACPPU. Ces lois ne correspondent pas aux objectifs des universités et collèges publics, qui sont de former les étudiants, de promouvoir la démocratie et de faire progresser les connaissances.»

Les modifications prévoyant spécifiquement de protéger les universités et collèges publics feront l'objet d'un vote distinct de celui du projet de loi omnibus.

À la suite des suppressions de postes et de programmes survenues en 2021 à l'Université Laurentienne en raison du recours inutile à la LACC, les associations de personnel académique de l'ACPPU, la communauté de Sudbury et des élus fédéraux ont insisté auprès du gouvernement pour qu'il accorde une exemption aux établissements d'enseignement. Des membres de l'ACPPU de tout le pays ont envoyé des milliers de lettres et participé à des consultations pancanadiennes sur la législation.

«Les changements législatifs annoncés [...] sont nécessaires et auraient dû être apportés depuis longtemps. Ils contribueront à garantir que le scandale qui s'est produit à l'Université Laurentienne ne se reproduira jamais», a ajouté David Robinson. ■

Une ministre de la Colombie-Britannique quitte son conseil des ministres pour cause d'ingérence politique

La ministre de l'Enseignement postsecondaire et des Compétences futures de la Colombie-Britannique, Selina Robinson, a démissionné le 5 février après avoir fait des commentaires sur le conflit israélo-palestinien. Plus tôt, l'ACPPU s'était jointe à la Federation of Post-Secondary Educators of British Columbia (FPSE-BC) afin de réclamer sa démission en raison de son ingérence présumée dans des questions internes de ressources humaines du collège Langara.

«L'ingérence politique dans les affaires des universités et des collèges ne doit jamais être tolérée, car elle porte atteinte à leur indépendance et à la liberté académique du personnel académique, nécessaire pour préserver, partager et faire progresser le savoir, a indiqué le directeur de l'ACPPU, David Robinson, dans une [lettre](#) au premier ministre de la Colombie-Britannique, David Eby. En intervenant publiquement et directement auprès de l'administration du Collège [...], la ministre a violé ces principes fondamentaux.»

Le collège Langara a mené une enquête interne sur les propos tenus par la professeure Natalie Knight au sujet du conflit entre Israël et Gaza lors d'une manifestation survenue le 28 octobre 2023. L'enquête interne a conclu que les commentaires de M^{me} Knight n'avaient pas enfreint la loi ni les

politiques internes du collège.

Le 25 janvier, la ministre Selina Robinson a utilisé son compte X, anciennement connu sous le nom de Twitter, pour demander le licenciement de Natalie Knight. Dans les 24 heures qui ont suivi la publication des commentaires de la ministre, la professeure Knight a été renvoyée du collège.

En réponse à la démission de la ministre, la FPSE a indiqué que les préoccupations concernant «l'ingérence gouvernementale» ne sont pas nouvelles dans le secteur postsecondaire. La FPSE s'est dite prête à traiter de cette question avec le gouvernement. ■

Le gouvernement canadien dévoile sa nouvelle politique en matière de sécurité de la recherche

Le gouvernement fédéral a annoncé que les chercheuses et chercheurs qui travaillent dans des domaines sensibles et qui collaborent avec 103 organisations de recherche chinoises, iraniennes et russes figurant sur une liste d'organisations de recherche nommées ne pourront plus bénéficier de financement fédéral.

La Politique sur la recherche en technologies sensibles et sur les affiliations préoccupantes (PRTSAP) exige que les chercheuses et chercheurs qui demandent des subventions fédérales dans des domaines de recherche «sensibles» signent une attestation certifiant qu'ils n'ont pas de lien avec les organisations figurant sur la liste.

Les domaines de recherche sensibles énoncés comprennent les armes de pointe, l'intelligence artificielle et les technologies de mégadonnées, les technologies aérospatiales, spatiales et satellitaires, et les technologies médicales et des soins de santé.

L'ACPPU s'est dite préoccupée par le fait que les nouvelles restrictions en matière de sécurité de la recherche pourraient nuire à la liberté académique.

«Il est important que ces restrictions soient spécifiques et non largement définies, qu'elles soient basées sur des

faits et non sur des conjectures et qu'elles ne ciblent aucune communauté particulière», a affirmé David Robinson, le directeur général de l'ACPPU.

L'ACPPU a aussi fait valoir que les nouvelles règles menacent de limiter la collaboration internationale en matière de recherche scientifique et qu'elles pourraient cibler indûment des universitaires canadiens d'ascendance ou d'origine chinoise. ■

Le plafond pour les étudiantes et étudiants étrangers est un «instrument contondant»

Le gouvernement fédéral a annoncé des modifications au programme de visa des étudiantes et des étudiants étrangers, y compris une limite de deux ans pour les nouveaux permis d'études.

Selon le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Marc Miller, cette mesure temporaire visera les établissements d'enseignement «malintentionnés» qui profitent des étudiantes et des étudiants étrangers et abusent du programme canadien pour les étudiantes et étudiants étrangers.

Le nombre de permis d'études délivrés en 2024 diminuera de 35% pour atteindre environ 360 000.

«Ottawa et les provinces doivent revoir en profondeur leur stratégie à l'égard des étudiantes et étudiants étrangers», a indiqué l'ACPPU à la suite de l'annonce.

«Le gouvernement a le mérite d'essayer de sévir contre le recrutement non éthique et les abus dont sont victimes les étudiantes et étudiants étrangers de la part de certains acteurs, notamment des écoles privées de piètre qualité, a affirmé David Robinson, directeur général de l'ACPPU. Cependant, un plafond est un instrument contondant en soi. Si l'objectif est de sévir contre les mauvais acteurs, ce sont eux directement qu'il faut cibler.» ■



Le Défenseur de l'ACPPU

Le Bulletin est désormais publié quatre fois par an. Mais chaque mois, nous envoyons à nos adhérents une lettre d'information contenant les dernières nouvelles de l'ACPPU et du secteur de l'enseignement postsecondaire.

Abonnez-vous pour recevoir la lettre d'information directement dans votre boîte de réception.





Le SGPPUM a conclu une entente de principe avec l'Université de Montréal

Le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPPUM) a conclu une entente de principe avec l'administration le 29 janvier. Cet accord de dernière minute a permis d'éviter une grève qui devait commencer le même jour.

Les négociations étaient au point mort malgré la nomination d'un conciliateur par le ministre du Travail. Après plus d'un an de pourparlers, les membres du SGPPUM ont voté à 97 % en faveur d'un mandat de grève en décembre dernier.

Selon le SGPPUM, le mandat de grève a envoyé un « message clair » à l'administration de l'UdeM stipulant qu'une résolution rapide et opportune de la situation l'aiderait à éviter « le premier conflit de travail avec les professeures et professeurs en 18 ans ».

Le SGPPUM a cherché à obtenir l'amélioration des conditions de travail pour soutenir l'enseignement et la recherche, la participation active des membres aux décisions qui ont un impact sur la mission publique de l'université, ainsi que des hausses salariales. L'UdeM a le pire ratio étudiants-personnel enseignant de toutes les universités généralistes du Québec. ■

Ontario : Un groupe d'experts demande une augmentation du financement de l'enseignement postsecondaire

En novembre dernier, un « groupe d'experts » nommé par le gouvernement a conclu que l'éducation postsecondaire en Ontario subissait des pressions financières croissantes.

Le groupe d'experts a recommandé d'offrir une « aide provinciale directe aux collèges et universités, ce qui se traduirait par une hausse du financement par étudiante ou étudiant et du nombre d'étudiantes et étudiants ».

Intitulé *Assurer la viabilité financière du secteur postsecondaire de l'Ontario*, le rapport du groupe d'experts préconise une augmentation non renouvelable de 10 % du montant nominal des subventions de fonctionnement par étudiante ou étudiant, suivie d'une augmentation annuelle d'au moins 2 % pendant trois à cinq ans.

Selon le groupe d'experts, les coûts des salaires et des avantages sociaux du personnel enseignant ne sont pas à l'origine des pressions financières exercées sur les établissements postsecondaires. Dans les universités de l'Ontario, ces coûts sont parmi les plus bas au pays.

Le gouvernement Ford a imposé une réduction de 10 % des droits de scolarité des étudiantes et des étudiants nationaux en 2019 et a maintenu un gel des droits de scolarité.

Le groupe d'experts a exhorté la province à mettre fin au gel des droits de scolarité des étudiantes et des étudiants nationaux à partir de 2024-2025, et à imposer une augmentation non renouvelable de 5 % des droits de scolarité généraux et de 8 % des droits de scolarité des programmes professionnels des universités et des programmes à forte demande des collèges. Il a également recommandé de prévoir des augmentations ultérieures basées sur le coût de la vie.

Le groupe d'experts a mis en lumière les risques liés au fait de compter sur les revenus générés par les droits de scolarité élevés des étudiantes et des étudiants étrangers.

En 2020-2021, les étudiantes et étudiants étrangers ont généré 31 % du revenu total des collèges de l'Ontario et un peu moins de 20 % de celui des universités. Le groupe d'experts a fait remarquer que beaucoup d'universités et de collèges ne peuvent pas survivre financièrement sans les revenus générés par les étudiantes et étudiants étrangers.

Son rapport faisait opposition au projet du gouvernement Ford de passer d'un modèle de financement basé essentiellement sur les inscriptions à un modèle basé à 60 % sur le « rendement ».

Le groupe d'experts a recommandé de plafonner à 10 % l'enveloppe de financement basée sur le rendement pour 2023-2024 et de prévoir une augmentation annuelle de 5 % à concurrence de 25 % d'ici 2026-2027. ■

Les syndicats du secteur public québécois et le gouvernement ont conclu un accord de principe

Après 11 jours de grève en novembre et décembre, un « front commun » de syndicats du secteur public du Québec a conclu un accord de principe avec le gouvernement provincial.

Le nouvel accord prévoit une hausse salariale de 17,4 % sur cinq ans pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, une clause de protection contre l'inflation pour les trois dernières années et une hausse de 6 % pour la première année de l'accord, rétroactive au 1^{er} avril 2023.

Les enseignantes et enseignants recevront une prime moyenne de 4 % en sus des hausses salariales auxquelles tous les membres du syndicat du front commun ont droit sur une période de cinq ans. Avec l'entrée en vigueur de cette prime, la rémunération des enseignantes et des enseignants augmentera d'un pourcentage allant de 17,4 à 24,5 %, selon le niveau.

L'amélioration des conditions de travail comprend une proposition d'ajout au système d'enseignement préscolaire et primaire d'un équivalent temps plein de 4 000 auxiliaires de classe. ■

Le personnel enseignant du plus grand système universitaire public des États-Unis déclenche une grève et y met fin le même jour

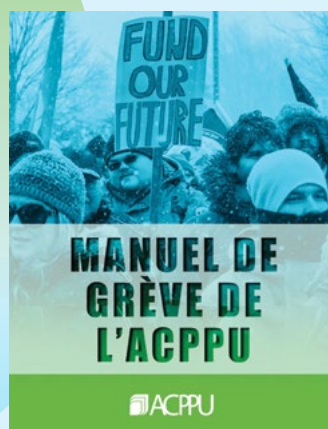
Le personnel enseignant de la California State University (CSU) a conclu un accord de principe le 22 janvier, jour où il a entamé une grève historique.

« L'action collective de tant de chargées et de chargés de cours, de professeures et de professeurs, de conseillères et de conseillers, de bibliothécaires et d'entraîneuses et d'entraîneurs au cours des huit derniers mois a contraint l'administration de la CSU à prendre nos revendications au sérieux, a déclaré Charles Toombs, président de la California Faculty Association (CFA), dans un [communiqué de presse](#). Cet accord de principe représente des avancées majeures pour l'ensemble du personnel enseignant de la CSU. »

Selon le syndicat, l'accord de principe prévoit une hausse générale des salaires de 5 % pour l'ensemble du personnel enseignant, rétroactive au 1^{er} juillet de l'année dernière. L'accord prévoit également une nouvelle hausse des salaires des travailleuses et des travailleurs en juillet de cette année, une hausse additionnelle des salaires du personnel enseignant le moins bien rémunéré et une augmentation du congé parental, qui passera de six à dix semaines.

Après des mois de négociations infructueuses en vue d'augmenter leur salaire et d'améliorer d'autres avantages, le personnel académique et d'autres travailleuses et travailleurs ont déclenché une grève sur 23 campus.

Une première pour le plus grand système universitaire public de quatre ans des États-Unis, la grève a eu lieu deux semaines après que l'administration de l'université a mis fin aux négociations contractuelles. ■



LE MANUEL DE GRÈVE A ÉTÉ MIS À JOUR

Disponible dans la section réservée aux membres du site web de l'ACPPU

EN SAVOIR PLUS SUR :

Planification

Structure organisationnelle

Logistique

Finances

Coordination des piquets de grève

Communications

Mobilisation des membres

Mobiliser la collectivité
et bâtir la solidarité

Ressources de l'ACPPU







FEATURE

Speak up — On the importance of extramural academic freedom

By David Robinson

REPORTAGE SPÉCIAL

Exprimez-vous — Sur l'importance de la liberté académique extra-muros

Par David Robinson



In 1977, the Director of the School of Social Work at Memorial University notified Professor Marlene Webber that her probationary teaching contract would not be renewed. Her crime? It had come to the university's attention that Professor Webber was active in the Marxist-Leninist Party of Canada. In a brief letter confirming his decision not to renew the contract, the school's director explained to Professor Webber that despite there being no concerns about her competency or conduct in the classroom, her political views and activities, which she pursued on her own time, were "inimical to and destructive of the system upon which our government is based." The director scolded Professor Webber that she had "failed to grasp" that her political views "tended to reflect adversely upon the School and the University."

The Webber case, though nearly fifty years past, is still relevant as it highlights an ongoing debate about what rights and protections should be afforded academics for their political speech. Should a university or college ever sanction an academic for exercising their expressive rights as a citizen, even if those beliefs are unpopular, controversial, offensive or damaging to the institution's reputation? Are there any limits to what academic staff can say publicly and, if so, where should those lines be drawn?

For the investigatory committee struck by CAUT into the Webber affair, led by renowned political scientist C.B. MacPherson, the answer to these questions was clear. "The only accepted grounds for non-renewal are inadequate scholarly or teaching competence or service to the University and the community," the committee's report stated. Consequently, it was determined that the decision not to renew Professor Webber's contract because of her political beliefs was motivated by grounds that were "wholly unacceptable by any standard of academic freedom."

In reaching this conclusion, the investigatory committee understood that academic freedom includes not just the right to freedom in teaching, research and service to the institution. It also extends to the freedom of "extramural expression" – comments by academics on matters of general concern, whether or not the subject is related to their area of disciplinary expertise. Extramural academic freedom permits an academic like MIT linguist Noam Chomsky to speak out on American foreign policy without retribution or censorship from his institution.

Some of the most important controversies over academic freedom in North America historically involved academics who were targeted and dismissed not because of what they taught

“

Extramural academic freedom isn't just freedom of expression. It is a specific protection prohibiting universities and colleges from acting against academics for their political expression.

in their classrooms or published in scholarly journals, but because of their political and social activism. Mathematician Lee Lorch, for example, was terminated by the City College of New York in 1948 because of his public advocacy for the civil rights of Black Americans. Two years later, he was fired by Pennsylvania State University because he had allowed the family of a Black war veteran to stay in his New York City apartment. Penn State publicly denounced Lorch's behaviour as "extreme, illegal and immoral and damaging to the public relations of the college." A few years later, Lorch was again terminated, this time by Fisk University in Tennessee, following his subpoenaed appearance before the House Un-American Activities Committee (HUAC), where he had been called after his attempt to enrol his daughter in an all-Black school to protest segregation.

Lorch's experience, unfortunately, wasn't unique. The late 1940s saw the beginning of a wave of political repression in the United States and, to a lesser extent, in Canada where professors, artists and writers were targeted for their political views. Many universities and colleges, formally and informally, required academics to sign loyalty oaths. The head of the law school at the University of Toronto, W.P.M. Kennedy, required future Supreme Court Chief Justice Bora Laskin to sign a loyalty oath before formalizing his appointment. Laskin had to pledge that he had "no connexion [sic] – public or private, expressly or implicitly – with organized Communism, Fascism or any subversive movement." In a letter to the university president, Kennedy wrote reassuringly: "I have told him [Laskin] – as indeed I tell all those whom I recommend for appointment – that his duties are to teach law, not to make any public statements... on political or public questions."



Meanwhile, in the United States, it was estimated that by 1958 more than 13 million teachers, scientists, civil servants, engineers and other professions were required to swear a political loyalty oath as a condition of their employment.

While the era of formal loyalty oaths is thankfully over, extramural academic freedom remains, as Matthew Finkin and Robert Post argue in *For the Common Good: Principles of American Academic Freedom*, the “most theoretically problematic aspect of academic freedom.” That’s because it implicates expression that is not necessarily connected to academic expertise, nor to one’s position within the institution. It is linked to the general right of all citizens to express their views, and for that reason is often confused with the *Charter* right to freedom of expression. But extramural academic freedom isn’t just freedom of expression. It is a specific protection prohibiting universities and colleges from acting against academics for their political expression.

Extramural academic freedom should be seen as buttressing the right of academics to freedom in teaching, research and service to the institution. As Princeton professor Keith Whittington puts it, “if faculty members could be dismissed for what they say in public, then the core mission of the university to advance and disseminate knowledge would come under pressure and be subverted.” Academic freedom in all its aspects can only thrive in an environment where there is an overall respect for expressive freedom. Academic staff are unlikely to believe a university or college will defend their freedom in teaching and research if the administration curtails extramural expression.

This is not to suggest that extramural academic freedom should give academic staff the licence to spout forth whatever they want without consequences. Just as academic freedom in teaching and research is limited by disciplinary and ethical standards, extramural academic freedom too has its limits. It does not confer immunity from breaking libel or hate speech laws, nor does it permit harassment or discrimination. These limits, however, do not preclude academics from engaging in vigorous and sharp debate, or in expressing controversial and unpopular ideas.

It is precisely here that we find the main tension with extramural academic freedom playing out on campuses today, particularly with respect to public commentary around the conflict between Israel and Palestine. It has been suggested by some, including many university and college administrators, that when an academic’s extramural expression so deeply offends a group that members of that group might feel unwelcome or unsafe in a classroom, action must be taken.

No matter how intense the outrage and pressure on the administration, extreme caution needs to be exercised. Unless and until it is shown that an academic’s public expression clearly violates the law or visibly demonstrates “unfitness” for the job, disciplinary action must not be countenanced. To permit such action would in effect be to extend to university and college administrations the power to police the tone and manner of the extramural speech of academic staff.

Academic staff need not be gentle, nice, “civil” or diplomatic in their public expression. On the contrary, academic freedom makes passionate, forceful and even angry expression possible. Admittedly, this can create discomfort and offence. But attempts to place limits on the tone of expression, even if well intentioned, will inevitably lead to discursive spaces emptied of conviction and emotion. As the American Association of University Professors’ *On Freedom of Expression and Campus Speech Codes* notes, “some may seek to defend a distinction between the regulation of the content of speech and the regulation of the manner (or style) of speech. The subcommittee finds this distinction untenable in practice because offensive style or opprobrious phrases may in fact have been chosen precisely for their expressive power.”

Arguably, the latest calls to regulate the tone or civility of public expression by academics are reflective of deeper and disturbing trends within universities and colleges. In an era of reduced public funding and creeping corporate managerialism, far too many administrations are quick to put reputational management and the appeasement of students, donors and politicians before their commitment to academic freedom. This timidity in leadership, as American historian John Wallach Scott contends, threatens to transform the university or college “from a place where ideas are contested, debated, and exchanged to one in which vigilant risk managers allow consumers to influence what can and cannot be said.”

Academic freedom, like all expressive freedoms, is particularly vulnerable during times of conflict and social division. But history shows that it is precisely when political threats to academic freedom intensify that the need for academic staff to contribute to public discourse becomes even more important. Censorship invariably breeds conformity and docility. If universities and colleges are to fulfil their mission of preserving, sharing and advancing knowledge, then academic freedom, in all its aspects, needs to be robustly promoted and vigorously defended. That includes the recognition that academic staff must be encouraged and must be free to speak up. ■



En 1977, le directeur de l'École de service social de l'Université Memorial a avisé la professeure Marlene Webber que son contrat d'enseignante à l'essai ne serait pas renouvelé. Son crime? L'université avait appris que la professeure Webber œuvrait activement au sein du Parti marxiste-léniniste du Canada. Dans une brève lettre confirmant sa décision de ne pas renouveler le contrat, le directeur de l'École a expliqué à la professeure Webber qu'en dépit de son indéniable compétence et de sa conduite irréprochable en salle de classe, ses opinions et ses activités politiques exercées dans ses temps libres étaient «hostiles envers le gouvernement et menaçaient le système sur lequel celui-ci se fonde». Conséquemment, le directeur a vivement reproché à la professeure Webber de «n'avoir pas saisi» que ses opinions politiques «pouvaient nuire à la réputation de l'École et de l'Université».

Le cas Webber, bien que les événements se soient déroulés il y a près de 50 ans, est toujours d'actualité parce qu'il met en lumière le débat qui continue au sujet des droits et des protections qui devraient être accordés aux membres du corps professoral concernant leur prise de parole politique. Est-ce qu'une université ou un collège devrait pouvoir sanctionner un(e) professeur(e) d'avoir exercé son droit d'expression à titre de citoyen(ne), même si les opinions formulées sont impopulaires, controversées, offensantes ou nuisibles à la réputation de l'établissement? Existe-t-il des limites à ce que le personnel académique peut dire publiquement en toute sécurité et, le cas échéant, quelles sont-elles?

Pour le comité chargé par l'ACPPU d'enquêter sur l'affaire Webber et dirigé par l'éminent politologue C.B. MacPherson, la réponse à ces questions était claire. «Les seules raisons acceptées pour le non-renouvellement d'un contrat sont des lacunes en matière de recherche ou d'enseignement, ou un service déficient à l'endroit de l'université ou de la communauté», pouvait-on lire dans le rapport du comité. Par conséquent, il a été déterminé que la décision de ne pas renouveler le contrat de la professeure Webber en raison de ses convictions politiques était motivée par des raisons «totalement inacceptables au regard de toute norme de liberté académique».

En parvenant à cette conclusion, le comité d'enquête a cru comprendre que la liberté académique n'englobe pas seulement le droit à la liberté de parole dans le cadre de l'enseignement, de la recherche et du service à l'établissement. Elle englobe aussi la liberté d'expression extra-muros – des commentaires de professeur(e)s sur des sujets d'ordre général, qu'il s'agisse ou non d'un sujet lié à leur spécialité académique. La liberté académique extra-muros permet à un professeur comme le linguiste du MIT Noam Chomsky de s'exprimer sur la politique étrangère des États-Unis sans représailles ni censure de la part de son établissement d'enseignement.

Certaines des plus importantes controverses sur la liberté

académique dans l'histoire de l'Amérique du Nord mettaient en cause des professeur(e)s ciblés et congédiés non pas pour ce qu'elles ou ils enseignaient dans leur classe ou publiaient dans des revues scientifiques, mais plutôt pour leur activisme politique et social. Par exemple, le mathématicien Lee Lorch a été congédié par le City College of New York en 1948 parce qu'il luttait publiquement pour les droits civils des Noirs aux États-Unis. Deux ans plus tard, il a également été licencié par la Pennsylvania State University parce qu'il avait permis à la famille d'un ancien combattant noir de demeurer dans son appartement à New York. Penn State a publiquement dénoncé l'attitude de Lee Lorch comme étant «extrême, illégale, immorale et préjudiciable pour les relations publiques du collège». Quelques années plus tard, Lorch a encore été renvoyé, cette fois par la Fisk University au Tennessee, après avoir été sommé de comparaître devant le House Un-American Activities Committee (HUAC), parce qu'il avait tenté d'inscrire sa fille dans une école réservée aux Noirs pour protester contre la ségrégation.

Malheureusement, Lee Lorch n'était pas le seul à avoir vécu cette expérience. Vers la fin des années 1940, une vague de répression politique a commencé à déferler sur les États-Unis et, dans une moindre mesure, au Canada où des professeur(e)s, des artistes et des écrivain(e)s étaient ciblés pour leurs opinions politiques. De nombreux collèges et universités, formellement ou non, exigeaient que les membres du personnel académique signent des serments de loyauté. Le directeur de la faculté de droit de l'Université de Toronto, W.P.M. Kennedy, a exigé du futur juge en chef de la Cour suprême Bora Laskin qu'il signe un serment de loyauté avant d'officialiser son embauche. Laskin a dû jurer qu'il n'avait «aucune connexion [sic] – publique ou privée, expresse ou implicite – avec une organisation communiste, fasciste ou avec un quelconque mouvement subversif». Dans une lettre adressée au recteur de l'université, Kennedy s'est fait rassurant : «Je lui ai dit [à Laskin] – comme je le dis à toute personne dont je recommande l'embauche – que sa tâche consistait à enseigner le droit, et non à se prononcer publiquement... sur des questions politiques ou publiques». Entre-temps, aux États-Unis, on a estimé qu'en 1958 plus de 13 millions de professeur(e)s, scientifiques, fonctionnaires, ingénieur(e)s et autres professions avaient dû prêter un serment de loyauté politique pour pouvoir être embauchés.

Bien que l'ère des serments de loyauté formels soit heureusement révolue, la liberté académique extra-muros demeure, selon Matthew Finkin et Robert Post dans *For the Common Good: Principles of American Academic Freedom*, «l'aspect théorique le plus problématique de la liberté académique». Pourquoi? Parce qu'elle met en cause une prise de parole n'étant pas nécessairement liée à l'expertise académique d'une personne, ou à sa fonction au sein d'un établissement.



Elle est liée au droit général de tous les citoyens d'exprimer leurs opinions, et pour cette raison est souvent confondue avec le droit à la liberté d'expression de la *Charte*. Mais la liberté académique extra-muros va plus loin que la simple liberté d'expression. Il s'agit d'une protection particulière qui empêche les universités et les collèges de sévir contre les membres du corps professoral qui expriment leurs opinions politiques.

La liberté académique extra-muros devrait être perçue comme le renforcement du droit des professeur(e)s à la liberté dans le cadre de leur enseignement, leurs recherches et leur service à l'établissement. Comme le dit Keith Whittington, professeur à l'Université Princeton, «si les membres du corps professoral pouvaient être licenciés pour leurs déclarations publiques, alors la mission fondamentale d'avancement et de diffusion du savoir de l'université pourrait être menacée». La liberté académique, sous toutes ses formes, ne peut prospérer que dans un environnement où règne un respect global de la liberté d'expression. Les membres du personnel académique ne seront pas enclins à croire qu'une université ou un collège défendra leur liberté dans le cadre de leur enseignement ou leurs recherches si l'administration brime leur expression à l'extérieur de l'établissement d'enseignement.

Il ne faut pas conclure pour autant que la liberté académique extra-muros donne le droit aux membres du personnel académique de dire tout ce qui leur passe par la tête, sans conséquences. Tout comme la liberté académique dans l'enseignement et la recherche est encadrée par des normes disciplinaires et éthiques, la liberté académique extra-muros a aussi ses limites. Elle ne confère pas l'immunité à ceux qui contreviennent aux lois interdisant la diffamation ou les discours haineux, pas plus qu'elle n'autorise le harcèlement ou la discrimination. Toutefois, ces limites n'empêchent pas les professeur(e)s de participer à de vifs débats, ou d'exprimer des idées controversées et impopulaires.

C'est précisément ici que nous retrouvons la principale tension à propos de la liberté académique extra-muros qui s'exprime sur les campus actuellement, en particulier concernant les commentaires publics formulés à propos du conflit entre Israël et la Palestine. D'aucuns affirment, notamment de nombreux administrateurs d'universités et de collèges, que lorsque les commentaires extra-muros d'un membre du personnel académique offensent si profondément un groupe que les membres de ce dernier ne se sentent pas bienvenus ou en sécurité en classe, il faut agir. Peu importe le niveau de colère et la pression exercée sur l'administration, il est nécessaire de faire preuve d'une extrême prudence. À moins et jusqu'à ce qu'il soit démontré que le commentaire public d'un(e) professeur(e) viole la loi ou est un signe clair de «l'incapacité» de la personne à remplir ses fonctions, aucune mesure disciplinaire ne doit être tolérée. L'autorisation de telles

mesures consisterait à étendre aux administrations collégiales et universitaires le pouvoir de contrôler le ton et la manière de s'exprimer du personnel académique à l'extérieur des établissements d'enseignement.

Le discours public des membres du personnel académique n'a pas besoin d'être doux, gentil, «affable» ou diplomatique. Au contraire, la liberté académique permet de s'exprimer de façon passionnée, percutante, voire de manifester de la colère. Certes, ces attitudes peuvent créer de l'inconfort et offenser. Mais les tentatives de circonscrire le ton du discours, même bien intentionnées, mèneront inévitablement à l'affadissement de celui-ci, privé d'émotion et de conviction. Comme le fait remarquer l'American Association of University Professors dans son ouvrage *On Freedom of Expression and Campus Speech Codes*, «certaines personnes pourraient chercher à établir une distinction entre la réglementation du contenu du discours et celle du style du discours. Le sous-comité juge cette distinction indéfendable en pratique parce que l'utilisation d'un style offensant ou de phrases répréhensibles peut justement découler d'un choix conscient en raison de leur puissance d'expression».

Sans doute, les plus récents appels à la réglementation du ton du discours public des professeur(e)s sont le reflet de tendances plus lourdes et inquiétantes au sein des universités et des collèges. À une époque de réduction du financement public et de montée du gestionnariat privé, de trop nombreuses administrations choisissent de faire passer la gestion de la réputation et l'apaisement des étudiants, des donateurs et des politiciens avant leur engagement envers la liberté académique. Cette frilosité du leadership, comme le soutient l'historien américain John Wallach Scott, menace de transformer l'université ou le collège «d'un lieu où les idées sont contestées, débattues et échangées à un espace dans lequel les vigilants gestionnaires du risque permettent aux consommateurs d'influencer ce qui peut être dit et ce qu'il faut taire».

La liberté académique, comme toutes les libertés d'expression, est particulièrement vulnérable en temps de conflit et de division sociale. Cependant, l'histoire démontre que c'est précisément lorsque les menaces politiques envers la liberté académique s'intensifient que le besoin de voir les membres du personnel académique participer au discours public gagne en importance. La censure mène invariablement à la conformité et à la docilité. Si les universités et les collèges veulent remplir leur mission de préserver, diffuser et faire avancer le savoir, alors la liberté académique — sous tous ses aspects — doit être promue avec vigueur et farouchement défendue. Cela comprend le fait de reconnaître que le personnel académique doit être encouragé à s'exprimer et libre de le faire. ■



NEW CAUT Member Travel Affinity Program

CAUT is pleased to announce a new exclusive
Travel Affinity Program to our members,
friends & family through Local Hospitality.

This provides you savings that may exceed 50%,
and will average 10-20% below-market on all hotels,
car rentals and entertainment around the world.

Save time and money.

Let them negotiate the best deals and
comparison prices for you.

Any hotel, any car, any ticket, anywhere, anytime.

VISIT

cutt.ly/CAUT-Affinity
use the password 'caut'
and start saving.

SAFE TRAVELS!



SCAN ME



We must address antisemitism as part of EDI in Canadian Higher Education

By Lilach Marom

I'm a Jewish education scholar who [works](#) on issues of equity, diversity and inclusion (EDI). October 7 and its aftermath have unleashed a torrent of antisemitism on Canadian [campuses](#). To my colleagues I want to say: [antisemitism](#) is not an issue of the past, we must address it under the EDI umbrella.

Canadian universities fail to address [antisemitism](#) as part of their growing commitment to EDI. This [omission](#) is even more concerning given the heightened levels and acts of [antisemitism](#) on [campuses](#), and the otherwise active [approaches](#) toward EDI issues. I suggest that this has to do with a simplistic and misguided construction of Jewish people in the EDI framework.

In the North American context, Jewish people have been "[Whitened](#)." The Jewish heritage has been diluted into religious affiliation, rather than encompassing the distinct (yet diverse) history of Jewish people, including recurring manifestations of marginalization and exclusion. Religion-based discrimination is typically not centred in EDI, while Whiteness is addressed as a system of privilege. This intersection fails to capture the Jewish condition and feeds into old antisemitic [tropes](#) of Jews holding manipulative powers and privileges in [universities](#).

Settler-colonialism is an important framework for addressing the marginalization of Indigenous Peoples in Canada. Applying it to Zionism and the [formation](#) of Israel in a simplistic way overlooks the long and complex history of the [land](#) and creates a false [dichotomy](#) between Jewish people as the embodiment of oppression (White colonial forces) and Palestinian as Indigenous. This binary view ignores the [diverse](#) historical, cultural and spiritual ties of [Jews](#) to the land and feeds into new forms of antisemitism. It explains the breach of ethical codes in EDI post-October 7, such as the dismissal of evidence of [sexual](#) violence against Israeli women, the celebrations of the [Hamas](#) massacre, and academic panels addressing antisemitism and anti-Zionism in which no (mainstream) Jewish voices are [included](#).

The rising antisemitism on campuses is being used as a weapon against EDI and feeds calls to [dismantle](#) it. I believe that this is a mistake. We must have the courage to address this omission to create a more nuanced, self-critical and truly inclusive framework.

There are some immediate steps Canadian university educators can take.

In the institution:

- Call on university leadership and

EDI offices to systematically address antisemitism in EDI policies and action plans.

- Consult with Jewish students, faculty and staff. The principle of "nothing about us without us" shouldn't be overlooked when it comes to antisemitism.
- Invite complexity rather than fuel divisiveness. Ask universities to provide spaces for learning and [dialogue](#).

In the classroom:

- Check on Jewish students, see if they need to talk and if they feel [safe](#) on campus.
- Remember: Like many other group memberships, Jewish (and Israeli nationality) students were born to this identity. They are not representatives of Israel or the Jewish people. They should not be put on the spot or be expected to address political [issues](#).
- Encourage dialogue across differences. To understand is not the same as to agree. Model and work towards understanding over agreement. We can differ in political views while acknowledging each other's [humanity](#). ■

Lilach Marom Assistant Professor, Faculty of Education,
Simon Fraser University

Nous devons traiter de l'antisémitisme dans l'EDI de l'enseignement supérieur au Canada

Par Lilach Marom

Spécialiste juive en éducation, je [travaille](#) sur des questions concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Les attaques du 7 octobre et leurs contrecoups ont déclenché un torrent d'antisémitisme sur les [campus](#) canadiens. Je voudrais dire à mes collègues que l'[antisémitisme](#) n'est pas un problème du passé et que nous devons l'aborder sous l'égide de l'EDI.

Les universités canadiennes ne s'attaquent pas à l'[antisémitisme](#) malgré leur engagement croissant en faveur de l'EDI. Cette [omission](#) est d'autant plus préoccupante que les niveaux et les actes d'[antisémitisme](#) sont de plus en plus élevés sur les [campus](#) et que les questions liées à l'EDI font l'objet d'[approches](#) actives. Cela tient, à mon avis, à une conception simpliste et erronée du peuple juif dans le cadre de l'EDI.

Dans le contexte nord-américain, le peuple juif a été «[blanchi](#)». L'héritage juif a été dilué dans l'appartenance religieuse, au lieu d'englober l'histoire distincte (et diverse) du peuple juif, y compris les manifestations récurrentes de marginalisation et d'exclusion. La discrimination fondée sur la religion n'est généralement pas au centre de l'EDI, et la blancheur est considérée comme un système de privilèges. Cette intersection ne rend pas compte de la condition juive et alimente les vieux [clichés](#) antisémites selon lesquels la communauté juive détient des pouvoirs de manipulation et des privilèges dans les [universités](#).

Le colonialisme de peuplement est un cadre important pour aborder la

question de la marginalisation des peuples autochtones au Canada. En l'appliquant de manière simpliste au sionisme et à la [formation](#) d'Israël, on néglige l'histoire longue et complexe du [territoire](#) et on crée une fausse [dichotomie](#) entre le peuple juif en tant qu'incarnation de l'oppression (forces coloniales blanches) et le peuple palestinien en tant que peuple autochtone. Cette vision binaire fait abstraction de la [diversité](#) des liens historiques, culturels et spirituels qui unissent les Juifs à la terre et alimente de nouvelles formes d'antisémitisme. Elle explique les violations des codes éthiques de l'EDI après le 7 octobre, telles que le rejet de preuves de violence [sexuelle](#) à l'encontre de femmes israéliennes, des célébrations du massacre du [Hamas](#), et des panels académiques traitant de l'antisémitisme et de l'antisionisme au sein desquels aucune voix juive (dominante) n'est [incluse](#).

La montée de l'antisémitisme sur les campus est utilisée comme arme contre l'EDI et alimente les appels à son [démantèlement](#). Il s'agit d'une erreur à mon avis. Nous devons avoir le courage de remédier à cette omission afin de créer un cadre plus nuancé, autocritique et véritablement inclusif.

Il existe des mesures immédiates que les professeures et professeurs d'université au Canada peuvent prendre.

Au sein de l'établissement :

- Demander à la direction des universités et aux bureaux d'EDI de traiter systématiquement l'antisémitisme dans les politiques et

les plans d'action de l'EDI.

- Consulter le milieu étudiant, le corps enseignant et le personnel juifs. Le principe de « Rien sur nous, sans nous » ne doit pas être négligé lorsqu'il s'agit d'antisémitisme.
- Faire place à la complexité plutôt que d'alimenter les dissensions. Demander aux universités d'offrir des espaces d'apprentissage et de [dialogue](#).

En classe :

- Prendre le pouls de la communauté étudiante juive – vérifier si ses membres ont besoin de parler et si la communauté se sent en [sécurité](#) sur le campus.
- Se rappeler que, comme pour beaucoup d'autres groupes d'appartenance, les membres de la communauté étudiante juive (et de nationalité israélienne) sont nés avec cette identité. Ils et elles ne sont pas des représentants et des représentantes d'Israël ou du peuple juif. Ils et elles ne devraient pas être mis sur la sellette ni être tenus d'aborder des [questions](#) politiques.
- Encourager le dialogue au-delà des différences. Comprendre ne signifie pas être d'accord. Donner l'exemple et travailler à comprendre plutôt qu'à faire converger les points de vue. Nous pouvons avoir des opinions politiques différentes tout en reconnaissant l'[humanité](#) de chaque personne. ■

Lilach Marom Professeure adjointe, faculté d'éducation, Université Simon Fraser



J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship for Doctoral Studies Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid pour études doctorales

The application process for the 2024-2025 scholarship is now open!
Le processus de demande de la bourse 2024-2025 a maintenant débuté!

The J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship Trust was founded to honour the memory of the first executive secretary of CAUT. Each year a fellowship in the amount of \$5,000 is awarded, tenable for one year of a doctoral program in any field of study at a Canadian university.

La Fiducie de la Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid a été créée pour rappeler la mémoire du premier secrétaire général de l'ACPPU. Chaque année une bourse d'études de 5 000 \$ est attribuée à une doctorante ou un doctorant inscrit à un programme d'une université canadienne.

DEADLINE: APRIL 30, 2024 // DATE LIMITE : 30 AVRIL 2024

**FOR MORE INFORMATION AND TO APPLY
POUR PLUS D'INFORMATION ET POUR POSTULER**

stewartreid.caut.ca

Canadian post-secondary institutions and Palestine/Israel

By Muhannad Ayyash

In a [statement](#) dated November 29, 2023, fifteen Palestinian universities called on the international community to boycott Israeli academic institutions to protect Palestinian lives and post-secondary institutions.

They state that the universities in the Gaza Strip “have been totally paralyzed.” Since it launched its [genocidal operation](#) in October, the [Israeli state](#) has deliberately bombed and destroyed universities in the Gaza Strip where academic knowledge and research is conducted and stored, and killed hundreds of Palestinian faculty members, students and university administrators. [Libraries, archives, heritage sites and cultural sites](#) have also been destroyed. Years of research and documentation have been [stolen and eradicated](#).

Among the many [stories of death](#) and destruction, there is the killing of the President of the Islamic University of Gaza, [Professor Sufian Tayeh](#), along with his whole family. This is the Strip’s leading academic institution, and Professor Tayeh was an internationally recognized and esteemed researcher. Another example is the killing of [Dr. Refaat Alareer](#), a professor of English literature at the Islamic University of Gaza, and a co-founder of [We Are Not Numbers](#).

The devastation of Palestinian knowledge, knowledge producers, and knowledge-producing institutions is nothing short of [epistemicide](#), which

is the killing, silencing, annihilation or devaluing of a knowledge system.

The situation is also dire in the West Bank and East Jerusalem, where students and faculty continue to face attacks on their academic freedom. The [Israeli military routinely](#) raids university campuses, enforces the closure of universities, and conducts mass arrests of students and faculty. There are also [extreme restrictions](#) on the number of Palestinian students and faculty who can travel abroad to participate in conferences, develop their research networks, and advance their academic careers.

We have also seen an attack on the academic freedom of university academic staff within Israeli universities, such as [the case of Dr. Nadera Shalhoub-Kevorkian](#). The Palestinian Federation of Unions of University Professors and Employees (PFUPE) makes clear that Israeli academic institutions play [an active a role](#) in [Israeli apartheid](#), and in silencing Palestinian speech, ideas and knowledge.

As [stated](#) by Anthropologists for the Boycott of Israeli Academic Institutions, “Palestinian universities have been increasingly isolated by Israeli policies limiting their international collaboration, undercutting their autonomy and restricting Palestinian access to circuits of intellectual and academic exchange.”

This is not an issue that is simply “happening over there.” Canadian post-secondary institutions have at least

[60 agreements](#) with Israeli institutions.

By working with Israeli institutions that are complicit in, and/or practicing, epistemicide, Canadian institutions are clearly not living up to CAUT’s policy statements on [academic freedom](#) and commitment to [social justice](#).

If Canadian institutions do not support a call for boycott, then they are supporting a status quo in which Palestinian universities, faculty and students will continue to be attacked and destroyed.

Heeding the call from Palestinian universities and PFUPE would mean that university and college administrations, as well as faculty associations and unions across Canada and CAUT, will:

- Divest from companies that (a) supply weapons to the Israeli state, and (b) enable apartheid and [genocide](#) against the Palestinian people;
- Cut ties and end all agreements with Israeli academic institutions.

Without action that places real pressure on Israeli institutions, the Israeli state will continue to act with impunity and destroy Palestinian lives, institutions and society. ■

Muhannad Ayyash Professor of Sociology, Mount Royal University

CAUT Executive Committee 2024-2025

Vacancies

President

1 year / Responsible for guiding the affairs of the association between meetings of Council and for ensuring that policies approved by Council are implemented. A nominee for the position of president should have had considerable experience in academic staff association affairs at the local level.

Vice-president

1 year / Responsible for assisting the President with their responsibilities and undertaking other duties as decided by the Executive Committee.

Treasurer

2 years / Responsible for the preparation of draft budgets and financial statements and for ensuring that proper controls remain in place to ensure the financial integrity of the Association.

Chair, Collective Bargaining & Organizing Committee

2 years / Responsible for chairing the committee and undertaking other duties as decided by the Officers and the Executive Committee. A nominee for chair should have considerable experience in collective bargaining and organizing and shall normally have served at least one year on the committee.

Co-Chair, Equity Committee

2 years / Responsible for co-chairing the committee and undertaking other duties as decided by the Officers and Executive Committee. A nominee for Co-Chair should have considerable experience in matters of equity. At least one shall be a woman, two-spirit, trans, non-binary, or gender-diverse person.

Chair, Librarians' & Archivists' Committee

2 years / Responsible for chairing the committee and undertaking other duties as decided by the Officers and the Executive Committee. A nominee for chair should have considerable experience representing the interests of librarians and archivists, have knowledge of relevant policy matters and shall normally have served at least one year on the committee.

Representatives-at-large General (2 vacancies)

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the Officers and the Executive Committee.

Francophone

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the Officers and the Executive Committee, and will serve as liaison to the Executive's Francophone Committee.

Aboriginal

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the Officers and the Executive Committee, and will serve as liaison to the Aboriginal Post-Secondary Education Working Group.

Quebec

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the Officers and the Executive Committee.

Deadline

Deadline for submitting nominations is **March 1, 2024**. The nomination procedures, description of positions and terms of office, and CAUT's Release Time Policy are available on the CAUT website.

Appel de candidatures

Comité de direction de l'ACPPU 2024-2025

Postes vacants

La présidence

1 an / La personne élue est responsable de la direction des affaires de l'association entre les assemblées du Conseil et elle s'assure que les directives approuvées par le Conseil sont mises en œuvre. Les candidats et candidates à la présidence doivent posséder une expérience considérable des affaires concernant les associations de personnel académique à l'échelle locale.

La vice-présidence

1 an / La personne élue aide la présidente ou le président à s'acquitter de ses responsabilités et à accomplir d'autres tâches définies par le Comité de direction.

Le trésorier / la trésorière

2 ans / La personne élue est chargée de la préparation des projets de budgets et d'états financiers. Elle veille à la bonne gestion des affaires pour assurer l'intégrité financière de l'Association.

La présidence

Comité de la négociation collective et de l'organisation

2 ans / Le ou la titulaire préside le Comité de la négociation collective et de l'organisation et accomplit d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en négociation collective et en organisation et doivent normalement avoir siégé au moins un an au sein du comité.

La coprésidence

Comité de l'équité

2 ans / Le ou la titulaire assume la coprésidence du Comité de l'équité et s'acquitte des autres tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière d'équité. Au moins une de ces personnes doit être une femme, une personne bispirituelle, trans, non binaire ou de diverses identités de genre.

La présidence

Comité des bibliothécaires et des archivistes

2 ans / Le ou la titulaire préside le Comité des bibliothécaires et des archivistes et accomplit d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable dans la représentation des intérêts des bibliothécaires et des archivistes, ainsi qu'une connaissance des questions de politique générale pertinentes, et doivent normalement avoir siégé au moins un an au sein du comité.

Représentant(e)s ordinaires

Général (2 postes)

1 an / Les deux titulaires s'acquittent des tâches que leur confient les dirigeants et le Comité de direction.

Francophone

1 an / Le ou la titulaire s'acquitte des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison entre le Comité de direction et le Comité des francophones.

Autochtone

1 an / Le ou la titulaire s'acquitte des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction et assure la liaison entre le Comité de direction et le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones.

Québec

1 an / Le ou la titulaire s'acquitte des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction.

Date limite

La date limite des mises en candidature est le **1^{er} mars 2024**. Le processus de mise en candidature, la description des postes, la durée des mandats et la politique sur le dégagement de l'ACPPU indiqués ci-après sont également disponibles sur le site web de l'ACPPU.



NOUVEAU

Programme d'affinité de voyage des membres de l'ACPPU

L'ACPPU est heureuse d'annoncer un nouveau programme exclusif d'affinité de voyage à ses membres, amis et famille par l'intermédiaire de Local Hospitality.

Réalisez des économies pouvant dépasser 50 %, et en moyenne 10 à 20 % en dessous du marché sur les hôtels, locations de voitures et divertissements autour du monde.

Économisez du temps et de l'argent.

Laissez-les négocier les meilleures offres
et comparer les prix pour vous.

N'importe quel hôtel, n'importe quelle voiture, n'importe
quel billet, n'importe où, n'importe quand.

VISITEZ

cutt.ly/CAUT-Affinity

utilisez le mot de passe « caut »
et commencez à économiser.

BON VOYAGE!



SCANNE-MOI

Les établissements postsecondaires canadiens et la Palestine/Israël

Par **Muhannad Ayyash**

Dans une déclaration datée du 29 novembre 2023, 15 universités palestiniennes ont appelé la communauté internationale à boycotter les établissements universitaires israéliens afin de sauver des vies palestiniennes et de protéger les établissements postsecondaires palestiniens.

On pouvait y lire que les universités de la bande de Gaza «ont été totalement paralysées». Depuis qu'il a lancé son opération génocidaire en octobre, l'État israélien a bombardé et détruit délibérément des universités de la bande de Gaza, lieux de savoir et de recherche universitaires, et tué des centaines de membres du corps enseignant, de la communauté étudiante et de l'administration des universités palestiniennes. Des bibliothèques, des archives, des sites patrimoniaux et des sites culturels ont également été détruits. Des années de recherche et de documentation ont été volées et éradiquées.

Parmi les nombreuses victimes de ces actes de destruction, rappelons que le président de l'Université islamique de Gaza, le professeur Sufian Tayeh, a été tué ainsi que tous les membres de sa famille. Il s'agit du plus important établissement universitaire de la bande de Gaza, et le professeur Tayeh était un chercheur estimé de renommée internationale. Refaat Alareer, professeur de littérature anglaise à l'Université islamique de Gaza et cofondateur de We Are Not Numbers, a lui aussi été tué.

La dévastation du savoir palestinien, allant des personnes qui génèrent le savoir aux entités productrices de connaissances, n'est rien d'autre qu'un

épistémicide, soit la mise à mort, la réduction au silence, l'anéantissement ou la dévalorisation d'un système de connaissances.

La situation est également désastreuse en Cisjordanie et à Jérusalem-Est, où les membres de l'effectif étudiant et du corps enseignant continuent de voir leur liberté académique bafouée. L'armée israélienne mène régulièrement des raids sur des campus universitaires, impose la fermeture des universités et procède à des arrestations massives de membres des corps étudiant et enseignant. Il existe également des restrictions extrêmes sur le nombre de membres des corps étudiant et enseignant palestiniens qui peuvent se rendre à l'étranger pour participer à des conférences, développer leurs réseaux de recherche et faire progresser leur carrière universitaire.

Nous avons également assisté à une attaque contre la liberté académique du personnel universitaire au sein des universités israéliennes, comme dans le cas de la professeure Nadera Shalhoub-Kevorkian. La Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et d'employés d'université (PFUUE) indique clairement que les établissements universitaires jouent un rôle actif dans l'apartheid israélien et dans la réduction au silence de la parole, des idées et du savoir palestiniens.

Comme le déclare Anthropologists for the Boycott of Israeli Academic Institutions : «Les universités palestiniennes se trouvent de plus en plus isolées par les politiques israéliennes qui limitent leur collaboration internationale, réduisent leur autonomie et restreignent l'accès de la population palestinienne aux circuits d'échanges intellectuels et académiques.»

Il ne s'agit pas simplement d'une situation «qui se passe là-bas». Les établissements postsecondaires canadiens ont conclu au moins 60 accords avec des établissements israéliens. En collaborant avec des établissements israéliens qui se livrent à l'épistémicide ou qui en sont complices, les établissements canadiens ne respectent manifestement pas les énoncés de principes de l'ACPPU concernant la liberté académique et l'engagement à l'égard de la justice sociale.

Si les établissements canadiens ne soutiennent pas l'appel au boycott, ils soutiennent un statu quo dans lequel les universités palestiniennes et les membres des corps enseignant et étudiant palestiniens continueront d'être victimes d'attaques et d'actes de destruction.

En répondant à l'appel des universités palestiniennes et de la PFUUE, les administrations des universités et des collèges, les associations et syndicats de personnel enseignant de tout le Canada ainsi que l'ACPPU s'engagent à :

- désinvestir les entreprises qui (a) fournissent des armes à l'État israélien et (b) permettent l'apartheid et le génocide contre le peuple palestinien;
- couper les liens et mettre fin à tous les accords avec les établissements universitaires israéliens.

Sans une action qui exerce une réelle pression sur les établissements israéliens, l'État israélien continuera à agir en toute impunité et à détruire des établissements palestiniens, ainsi que des vies et la société palestiniennes. ■

Muhannad Ayyash Professeur de sociologie, Université Mount Royal.

Mobilizing CAS – engaging the hidden support

By Karen Harper

At the recent CAUT Contract Academic Staff (CAS) conference, attendees were eager for ideas on how to engage precarious members. Here I share my experience and call for more communication among CAS across the country.

It is challenging to engage CAS because we are different ages, have different job situations, and are available at different times. CAS include [recent graduates](#), [trying to maintain a research career](#), full-time workers or retired professors doing extra teaching, and instructors trying to make a living.

Results of a survey I conducted on engagement highlight difficulties faced by CAS unions. Uncertainty about the future hinders member engagement, and members noted that work-life balance leaves little time for additional commitments. About 85% of the 140 members surveyed did not attend union events because of a lack of awareness, time or interest. Professional development workshops were twice as popular as other events. There was no clear preference for location or time. Almost all respondents preferred being informed by email than other methods.

Our union has offered a range of events including meet-and-greets, pub

nights and family picnics. We organized workshops as part of Fair Employment Week on CAS and research, job security and a living wage, benefits, and what to do in a strike. Community events included tabling to highlight our working conditions and a display of our members' academic achievements such as books, journal articles or artwork displayed in university libraries. Despite low attendance, I believe our efforts drew attention to issues and promoted awareness. I think that one-on-one conversations had an impact despite finding few members in their offices.

Since online communication is important, we kept our website, Facebook page and Twitter up to date. Our bi-annual newsletter included reports of events, bargaining updates, and informative articles such as on explaining precedence. As president I sent weekly emails about relevant events, news and updates on labour issues related to the pandemic, bargaining and grievances. Thank-you emails I received from members grateful for these updates and talking to members who appreciated these emails made me confident that I reached a large portion of our membership.

For bargaining, we held campaigns with posters to raise awareness leading

up to our bargaining survey. We held information sessions about bargaining proposals and the tentative agreement before ratification votes. I organized CAUT training sessions before we selected our bargaining teams. The test for our efforts came with our strike vote. We used all means of communication to get out the vote: email, snail mail, text, phone calls. We put up posters, sent an information letter, maintained a FAQ web page and posted a video. We were successful!

Although we still have low attendance at meetings, we were able to engage the hidden support when it mattered. It is important to keep up efforts to engage members even when it doesn't seem to be working. CAS are often genuinely too busy or feel too precarious to help, but many have time and motivation to read emails, answer surveys, vote on crucial issues, and stay aware of union activities.

We need to share our experiences with member engagement and other issues nationally. A forum for CAS to share our stories would help us mobilize our members to Make It Fair for CAS in Canadian universities. ■

Karen Harper Former Communications Officer and President, CUPE 3912 Member, CAUT CAS Committee



CAUT ADVOCATE

The Bulletin is now published four times a year. But every month, we send our supporters a newsletter with the latest CAUT and post-secondary education sector news.

Subscribe to get the newsletter straight to your inbox.



Mobiliser le PAC en faisant appel au soutien caché

Par Karen Harper

Lors de la récente conférence du personnel académique contractuel (PAC) de l'ACPPU, l'auditoire était avide de nouvelles idées pour mobiliser les membres en situation de précarité. Je partage ici mon expérience et j'appelle à une plus grande communication entre les membres du PAC à travers le pays.

Mobiliser les membres du PAC est un défi parce que nous avons des âges différents, des situations professionnelles différentes et des disponibilités différentes. Le PAC compte des membres nouvellement diplômés qui souhaitent rester dans le milieu de la recherche, des travailleuses et travailleurs à temps plein, des professeures et professeurs à la retraite qui font de la suppléance, de même que des chargées et chargés de cours qui tentent de gagner leur vie.

Les résultats de l'enquête que j'ai menée sur l'engagement mettent en évidence les difficultés rencontrées par les syndicats du PAC. Les membres ont indiqué que l'incertitude quant à leur avenir freinait leur engagement et que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ne leur laissait que peu de temps pour s'investir dans d'autres activités. Environ 85 % des 140 membres interrogés n'ont pas participé aux activités syndicales par manque d'accès à l'information, de temps ou d'intérêt. Les ateliers de perfectionnement professionnel ont été deux fois plus populaires que les autres activités. Aucune préférence claire pour le lieu ou le moment n'est ressortie. Presque toutes les personnes interrogées ont indiqué qu'elles préféreraient le courriel aux autres moyens de communication.

Notre syndicat a proposé une série

d'activités, comme des rencontres, des soirées au pub et des pique-niques familiaux. Dans le cadre de la Semaine de l'équité d'emploi, nous avons organisé des ateliers sur le PAC et la recherche, la sécurité d'emploi et le salaire décent, les avantages sociaux, et les actions à prendre en cas de grève. Comme activités communautaires, nous avons organisé des tables d'information pour mettre l'accent sur nos conditions de travail et nous avons exposé des réalisations académiques de nos membres, comme des livres, des articles de journaux et des œuvres d'art, dans des bibliothèques universitaires. Malgré une faible participation, j'estime que nous avons réussi à attirer l'attention sur certaines questions et à marquer des points en matière de sensibilisation. Je crois que les conversations en personne ont eu un impact, malgré le nombre limité de membres présents dans leurs bureaux.

Les communications en ligne étant importantes, nous avons mis à jour notre site web, notre page Facebook et notre Twitter. Dans notre infolettre semestrielle, nous avons publié des rapports d'événements, des mises à jour sur les négociations et des articles informatifs, y compris une explication de ce qu'est la préséance. En tant que présidente, j'ai envoyé des courriels hebdomadaires à propos d'événements pertinents, de nouvelles et de mises à jour sur des questions syndicales en lien avec la pandémie, les négociations et les griefs. Ayant eu des échos de la satisfaction des membres quant à ces courriels et à ces mises à jour, que ce soit par courriel ou de vive voix, je ne doute pas d'avoir atteint une grande partie de nos membres.

En ce qui concerne les négociations, nous avons organisé des campagnes

de sensibilisation et utilisé des affiches en vue de notre enquête sur les négociations. Nous avons également tenu des séances d'information sur les propositions de négociation et l'entente de principe avant la tenue des votes de ratification. Enfin, j'ai organisé des séances de formation de l'ACPPU avant que nous ne procédions à la sélection de nos équipes de négociation. Nos efforts ont été mis à l'épreuve lors du vote de grève. Nous avons utilisé tous les moyens de communication possibles pour inciter les membres à voter : courriels, courrier postal, textos et appels téléphoniques. Nous avons posé des affiches, envoyé une infolettre, mis à jour notre FAQ en ligne et publié une vidéo. Et nous avons réussi!

Bien que la participation aux réunions reste faible, nous avons fait appel au soutien caché lorsque cela comptait. Il est important de poursuivre nos efforts afin de mobiliser les membres, même lorsque cela ne semble pas fonctionner. Les membres du PAC sont souvent véritablement trop occupés ou estiment que leur situation est trop précaire pour s'impliquer, mais bien des membres ont le temps et la motivation de lire les courriels, de répondre aux enquêtes, de voter sur des questions cruciales et de se tenir au courant des activités syndicales.

Nous devons partager nos expériences au chapitre de la mobilisation des membres et sur d'autres questions à l'échelle nationale. Un forum destiné au PAC pour partager nos expériences nous aiderait à mobiliser nos membres et à défendre leurs intérêts au sein des universités canadiennes. ■

Karen Harper Ancienne agente aux communications et présidente de la section locale 3912 du SCFP.

Sarah Laframboise

Sarah Laframboise is the executive director of Evidence for Democracy (E4D), a grassroots organization advocating for evidence-based policy decisions. She was the first executive director of the Support Our Science organization. Laframboise is completing a PhD in biochemistry at the University of Ottawa.

Tell us why you are pressing for better federal funding for early career researchers?

As a first-generation student, I have self-funded 11 years of education. I worked over 15 jobs over the years. I took on \$100,000 in student debt. I cannot help but ask whether this should be the price to get a PhD.

When I became involved in student government, I heard comparable stories from my peers. I began fighting for increased graduate student stipends within my faculty. Through this work, I found many like-minded individuals who supported this cause. We became the Support Our Science movement.

Graduate students and postdoctoral scholars' salaries have remained unchanged for over 20 years. This has proceeded due to elevated levels of nuance surrounding pay for these researchers, since they rely on multiple types of funding. Because sources of funding often cross faculty/university boundaries, provincial and federal governments, as well as industry and non-governmental organizations, direct federal scholarships and fellowships have become the "standard" for salaries.

Two things must happen in unison to enable systemic change. While there must be an increase in the number and value of direct scholarships and fellowships, indirect funding from grants provided through the Tri-Councils must also increase. This will empower provinces, universities, faculties and departments to also act.

Last year, you organized a nationwide walkout of researchers and supporters. What lessons did you learn?

Organizing a nationwide walkout with minimal resources was incredibly difficult. But I am so proud of the Support Our Science community that rallied behind this. What fuelled the success of the walkout was truly the power of grassroots mobilization.

I cannot help but reflect on how valuable graduate student and postdoc voices were in this movement. Their stories and vulnerability allowed this movement to resonate deeply with the public and policy-makers.

The walkout showcased the unity and solidarity within the scientific community. It proved that when scientists come together with a shared purpose, their collective voice becomes a force for change. This lesson has inspired me to continue to push for scientists to take a larger role in advocacy.

What does it mean to you to be a scientist?

For as long as I can remember, I have always wanted to understand the world around me. This insatiable curiosity has driven me to investigate the mysteries that shape our very existence, from the microscopic intricacies of cells to the vast complexities of ecosystems.

Being a scientist means being a part of something bigger than myself. As a fundamental researcher, it is easy to overlook the applications that your research can have on society. However, it is amazing to know that today's research could be the foundation for tomorrow's breakthroughs, innovations or solutions.

It also involves leveraging scientific insights to address societal challenges, inform policy decisions, and contribute to the overall advancement of our nation. In fact, it is this outlook that eventually drew me to science policy. I realized I

loved science so broadly that I wanted to defend science as a system.

How do you think about the role of science and evidence in the public policy-making process?

Science and evidence play a fundamental role in the public policy-making process. At Evidence for Democracy, we believe we all benefit when governments make policy decisions informed by the best available evidence.

Science provides critical insights into the complexities of our world, offering a lens through which policy-makers can navigate the challenges we face. It serves a dual purpose: firstly, as an essential tool for crafting well-informed policies, and secondly, as a check against those in power.

Transparency of evidence also plays a vital role here. When people cannot understand how or why a government decision was made, they are more likely to disconnect, and less likely to participate in civic engagement.

What initiatives are you currently working on?

At E4D, we will continue to lead original research, issue-based campaigns, and training to place evidence at the heart of public policy. E4D recently launched an [Advocacy Toolkit](#) for scientists to learn how to take part in advocacy and policy-making. This spring, we will run the second year of our successful Science to Policy Accelerator program for early career researchers. We are also continuing our Eyes of Evidence projects by creating a transparency toolkit that will empower policy-makers to show evidence in policies delivered to the public. I hope to continue empowering more champions of science in all levels of government, policy-making and academia. ■



Sarah Laframboise

Sarah Laframboise est directrice générale de l'organisation communautaire *Evidence for Democracy* (E4D), qui milite en faveur de décisions politiques fondées sur des données probantes. Elle a été la première directrice générale de l'organisation *Soutenez notre science*. M^{me} Laframboise prépare un doctorat en biochimie à l'Université d'Ottawa.

Pourquoi faites-vous pression pour que le gouvernement fédéral accorde un meilleur financement aux chercheuses et chercheurs en début de carrière?

En tant qu'étudiante de première génération, j'ai dû assumer moi-même le financement de mes 11 années d'études. J'ai occupé plus de 15 emplois au fil des ans. J'ai contracté une dette d'études de 100 000 \$. Je ne peux m'empêcher de me demander si c'est le prix à payer pour obtenir un doctorat.

Lorsque j'ai commencé à m'impliquer dans mon association étudiante, j'ai entendu des histoires comparables de la part de mes pairs. J'ai commencé à militer pour faire augmenter les allocations des étudiantes et étudiants de cycle supérieur au sein de ma faculté. Grâce à ce travail, j'ai rencontré de nombreuses personnes qui partageaient mes idées et soutenaient cette cause. Nous sommes devenus le mouvement *Soutenez notre science*.

Les salaires des étudiantes et étudiants de cycles supérieurs et postdoctoraux sont restés inchangés depuis plus de 20 ans. Cela s'explique par le fait que la rémunération en recherche est très nuancée, car les chercheuses et chercheurs dépendent de plusieurs types de financement. Étant donné que les sources de financement dépassent souvent les frontières entre les facultés et les universités, les gouvernements provinciaux et fédéral, ainsi que l'industrie et les organisations non gouvernementales, les bourses fédérales

directes sont devenues la « norme » en matière de salaire.

Deux choses doivent se produire à l'unisson pour permettre un changement systémique. Si le nombre de bourses directes et leur valeur doivent augmenter, le financement indirect provenant des subventions accordées par l'intermédiaire des Trois conseils doit également s'accroître. Ainsi, les provinces, les universités, les facultés et les départements pourront également agir.

L'année dernière, vous avez organisé un débrayage national réunissant la communauté de la recherche et des sympathisants et sympathisantes de la cause. Quelles leçons en avez-vous tirées?

L'organisation d'un débrayage à l'échelle nationale avec des ressources minimales a été incroyablement difficile. Mais je suis très fière de la communauté *Soutenez notre science* qui s'est ralliée à ce projet. Le succès de ce débrayage s'explique par le pouvoir de la mobilisation communautaire.

La voix des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs et postdoctoraux a été d'une grande importance dans ce mouvement. En témoignant de leur parcours avec vulnérabilité, ils et elles ont trouvé un écho profond auprès du public et des décideurs politiques.

Ce débrayage a mis en évidence l'unité et la solidarité au sein de la communauté scientifique. Il a prouvé que lorsque les scientifiques se rassemblent autour d'un objectif commun, leur voix collective devient une force de changement. Cette leçon m'a donné un nouveau souffle pour inciter la communauté scientifique à se mobiliser davantage.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous d'être une scientifique?

D'aussi loin que je me souviens, j'ai toujours voulu comprendre le monde qui m'entoure. Cette curiosité insatiable m'a poussée à étudier les mystères qui façonnent notre existence même, des subtilités microscopiques des cellules aux vastes complexités des écosystèmes.

Être une scientifique signifie faire partie de quelque chose de plus grand que moi. En tant que chercheuse fondamentale, il est facile de sous-estimer les applications que nos recherches peuvent avoir sur la société. Pourtant, il est incroyable de penser que les recherches d'aujourd'hui pourraient être à l'origine des percées, des innovations ou des solutions de demain.

Il s'agit également d'exploiter les connaissances scientifiques actuelles pour relever des défis sociétaux, éclairer des décisions politiques et contribuer au progrès général de notre nation. En fait,



La science apporte un éclairage essentiel sur les complexités de notre monde, offrant un prisme à travers lequel les décideurs politiques peuvent gérer les défis auxquels nous sommes confrontés.

c'est cette perspective qui m'a finalement attirée vers la politique scientifique. Je me suis rendue compte que j'aimais la science dans une si large mesure que je voulais la défendre en tant que système.

Comment envisagez-vous le rôle de la science et des données probantes dans le processus d'élaboration des politiques publiques?

La science et les données probantes jouent un rôle fondamental dans le processus d'élaboration des politiques publiques. À E4D, nous pensons que nous sommes toutes et tous gagnants lorsque les gouvernements prennent des décisions politiques en s'appuyant sur les meilleures données accessibles.

La science apporte un éclairage essentiel sur les complexités de notre monde, offrant un prisme à travers lequel les décideurs politiques peuvent

gérer les défis auxquels nous sommes confrontés. Elle sert un double objectif : d'une part, en tant qu'outil essentiel pour élaborer des politiques bien informées et, d'autre part, en tant qu'outil de contrôle des personnes au pouvoir.

La transparence des données probantes joue également un rôle crucial à cet égard. Lorsque les gens ne peuvent pas comprendre comment ou pourquoi une décision gouvernementale a été prise, ils sont plus susceptibles de se déconnecter et moins susceptibles de faire preuve d'engagement civique.

Sur quelles initiatives travaillez-vous actuellement?

À E4D, nous continuons à mener des recherches originales, des campagnes thématiques et des activités de formation afin de placer les données probantes

au cœur des politiques publiques. E4D a récemment lancé un [guide essentiel](#) afin de mobiliser les scientifiques en les incitant à participer au processus d'élaboration des politiques. Au printemps, nous lancerons la deuxième année de notre Programme accélérateur de la science à la politique, destiné aux chercheuses et chercheurs en début de carrière. Nous poursuivons également nos projets «Eyes of Evidence» avec la création d'un guide de transparence qui permettra aux décideurs de mettre en évidence les données probantes sur lesquelles s'appuient les politiques qu'ils et elles présentent au public. J'espère poursuivre mon travail de mobilisation en soutenant encore plus de champions de la science, et ce, dans toutes les instances gouvernementales, politiques et académiques. ■



Les professeurs de l'ACPPU peuvent bénéficier d'économies exclusives sur les assurances habitation et automobile par l'entremise de notre partenaire de choix en assurance, belairdirect.

belairdirect.
assurances auto et habitation

Certaines conditions, exigences d'admissibilité, restrictions et exclusions s'appliquent à toutes les offres. Visitez belairdirect.com pour plus de détails. Les offres peuvent être modifiées sans préavis. Nous offrons les assurances habitation et automobile en Alberta, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, et l'assurance habitation seulement en Colombie-Britannique. © Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. 2023

SAVE THE DATE

CAUT Aboriginal Academic Staff Conference

October 4-5, 2024 • Regina, SK

Visit **CAUT.CA** for more information

DATES À RÉSERVER

Conférence de l'ACPPU pour le personnel académique autochtone

Les 4 et 5 octobre 2024 • Regina, SK

Pour en savoir plus, consultez le site **ACPPU.CA**



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953-2024
In print 71 yrs | Publié depuis 71 ans
ISSN 0007-7887