Vol 68 Nº 1
December-January 2021 décembre-janvier

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens

CAUT ACPPU

bulletin

PAGE 11
News from CAUT Council
Actualités du Conseil de l'ACPPU

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

www.CAUT.ca








Perspectives on the pandemic and PSE
Perspectives sur la pandémie et l'éducation postsecondaire

bulletin

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

President / Présidente /
Brenda Austin-Smith

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

Managing Editor / Rédactrice en chef /
Pam Foster

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Greg Bird
Kate Cushon
Michael Dudley
Lisa Keller
RM Kennedy
Joshua Kim
Sara Matthews
Nicole Picton
Hans Poirier
Jean Portugais
Momin Rahman
Julia M. Wright
Jasmin Zine

Editorial Board / Comité de rédaction /
Brenda Austin-Smith
James Compton
Peter McInnis
David Robinson
Pam Foster

Published by /
The *CAUT Bulletin* is published 8 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 professeures et professeurs d'université publie le *Bulletin de l'ACPPU* 8 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 / 47,500

Subscription for one year / Abonnement d'un an /
$25 + taxes, Canadian orders only / Canada, 25 $ + taxes
$35, print edition USA surface mail / États-Unis, 35 $
$65, print edition international airmail / Autres pays, 65 $

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

MIX
Paper from responsible sources
FSC® C011825

Contents
Sommaire



ON THE COVER
EN COUVERTURE

20–29 /
Perspectives on the pandemic and PSE
Perspectives sur la pandémie et l'éducation postsecondaire

Cover / Couverture: James Holobetz (photo of Kate Cushon)
Page 7: iStock.com / zakokor
Page 9: Prayitno / Flickr
Page 11: Rémi Thériault
Page 16: www.opseu562.org (photo of OPSEU CAAT)



pages 20–29 /



pages 40–43 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

Ups and downs — university fall enrolment in 2020
Fluctuations des effectifs universitaires au trimestre d'automne 2020

5–6 /

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Unmute
Sortir du silence

7–10 /

NEWS
ACTUALITÉS

17–18 /

BOOK REVIEW
COIN DES LIVRES

International education as public policy in Canada

30–37 /

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

Higher Ed needs to go on a Zoom diet
L'enseignement supérieur doit réduire ses rations de Zoom

Criticizing Israel is not antisemitic — it's academic freedom
Critiquer Israël ne relève pas de l'antisémitisme, mais de la liberté académique

39 /

FROM THE BULLETIN ARCHIVES
SOUVENIR DES ARCHIVES DU BULLETIN

Weakening the tenure system: the misuse & abuse of sessional appointments
L'affaiblissement du système de titularisation : le recours injustifié et abusif aux chargés de cours

40–43 /

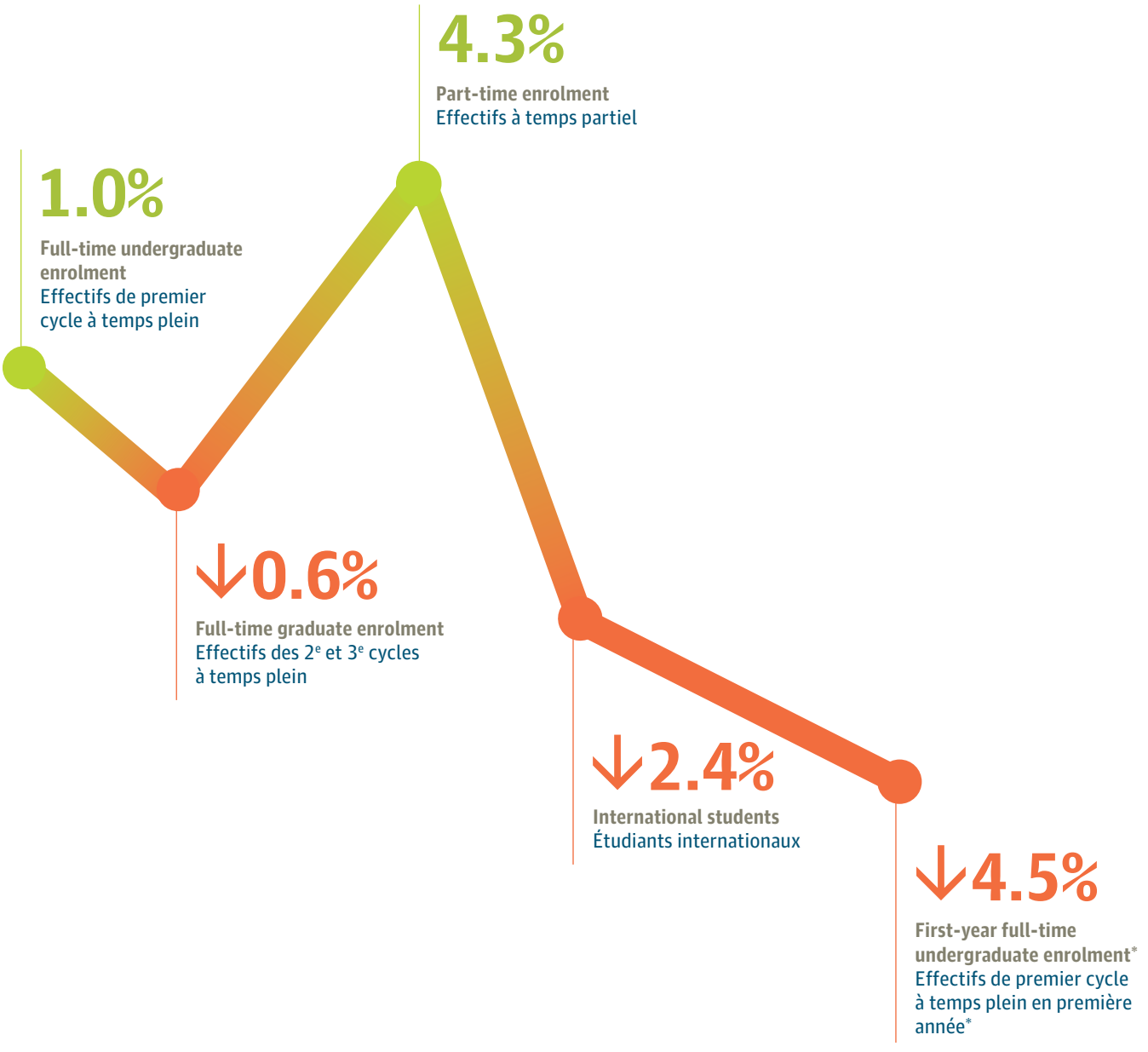
INTERVIEW
ENTRETIEN

Liz Morrish

PAGE 11
News from CAUT Council
Actualités du Conseil de l'ACPPU

By the numbers
Statistiques sous la loupe

Ups and downs — university fall enrolment in 2020
Fluctuations des effectifs universitaires au trimestre d'automne 2020



*Does not include Ontario enrolment data / *Ne comprend pas les données sur les effectifs de l'Ontario

Source: Universities Canada, 2020 preliminary fall enrolment (subject to change). Provincial enrolment breakdowns are not available.
Source: Universités Canada, effectifs préliminaires au trimestre d'automne 2020 (susceptibles de changer). Les données sur les effectifs répartis par province ne sont pas disponibles.

Unmute



by BRENDA AUSTIN-SMITH

The first full pandemic term is almost over as I type this column. Looking around the largely virtual post-secondary landscape as classes end and exams begin, what I've seen over the last few months is an incredible amount of effort on the part of CAUT members to provide high-quality, public education in the middle of an on-going global disaster. We can all by now list a ton of words and phrases we are sick and tired of hearing from administrations to describe our collective scramble to adjust to the COVID world. We have pivoted and re-launched; we have over-hauled and uploaded; we have weighed the merits of synchronous and non-synchronous instruction. With a variety of makeshift home studios set up across the country, cameras and laptops perched on top of books and cartons and counters, we have all become broadcasters.

But the most irritating phrase from the past term for me remains "We're all in this together." Because we are not. The virus may be global, but its effects are systemically uneven in our sector, as in many others. Contract academic staff members in universities and colleges especially bore the brunt of the emergency re-tooling the post-secondary system endured over the summer and into the autumn term. Many CAUT members pulled extra unpaid shifts as care providers for children out of school and without childcare. But many part-time academics did this and also worked completely off the clock in the summer because their contracts had ended weeks before. And as CAUT research on the makeup of the teaching population shows us, members of this precariat are more likely to be women, racialized and Indigenous academics.

The virus may be global, but its effects are systemically uneven in our sector, as in many others. We are not all in this together. Contract academic staff members in universities and colleges especially bore the brunt of the emergency re-tooling.

Even as these colleagues worked evening and weekends designing lessons and assignments and later, teaching, mentoring, and marking, administrations began to balance COVID budget cuts and adjustments on their backs. A CAUT crowd-sourced survey on the early effects of the pandemic revealed that while a third of academic staff were working ten or more hours a week, one in ten part-time staff had reduced hours, or had lost work altogether, as well as the benefits that went with it. At an on-line discussion event in mid-November hosted by CAUT, association presidents expressed frustration at administrations refusing to compensate contract academics for that extra work, or saying "No" to requests for childcare and dependent care supports and funding. Some institutions also dismissed requests for reimbursements for the cost of teaching essentials like a decent chair, some headphones, and upgraded internet access for part-time academics.

Association leadership shared more than anger at that meeting though. They also traded insights and strategies for action on these issues. For example, some have used group and association grievances to make that process a mobilizing one, even in this virtual moment. Bargaining too can take creative forms online, and political action is possible, even in a pandemic. At my own association, honk-a-thons and co-ordinated social media actions with other provincial unions gave us many ways to voice our objections and make some noise as we entered a tough bargaining round.

We will all have many more chances, I'm sure, to carry our noisemaking into 2021. As talk of austerity inevitably surfaces, the deep connections we have with other labour groups, with our students, and our communities will form the basis of more collective action against it. While we pause over the winter break, and with the prospect of more work ahead of us, I want to thank CAUT members, member associations, provincial affiliates, associate members, and CAUT staff for their commitment to that effort. May we all find some time for rest before we return. Stay safe, everyone. ■

Sortir du silence

par BRENDA AUSTIN-SMITH

La première vague de la pandémie tire à sa fin au moment où je tape la présente chronique. Ces derniers mois, en observant le paysage de l'éducation postsecondaire en grande partie virtuel à la fin des cours et au début de la période des examens, j'ai pu constater le déploiement des efforts incroyables des membres de l'ACPPU pour assurer un enseignement public de qualité au milieu de la catastrophe mondiale en cours. Nous sommes tous désormais en mesure d'énumérer une foule de termes et d'énoncés que nous sommes fatigués d'entendre de la part des administrations pour décrire notre empressement collectif à composer avec la COVID. Il a fallu nous réorienter, nous remettre en route; remanier nos cours et en téléverser le contenu; peser le pour et le contre des modes d'enseignement synchrone et asynchrone. Au moyen d'une variété de studios de fortune aménagés à domicile partout au pays, de caméras et d'ordinateurs portables dressés sur une pile de livres, des boîtes et des comptoirs, nous sommes tous devenus des diffuseurs.

Mais pour moi, les propos les plus irritants entendus au cours du dernier trimestre restent « Nous sommes tous dans le même bateau ». Parce que ce n'est pas le cas. Le virus est peut-être mondial, mais ses effets sont systématiquement inégaux dans notre secteur, comme dans beaucoup d'autres. Les membres du personnel académique contractuel des universités et des collèges ont particulièrement souffert de la nécessité de réoutiller d'urgence le système d'enseignement postsecondaire qui s'est imposée tout l'été et jusqu'au trimestre d'automne. De nombreux membres de l'ACPPU ont fait des heures supplémentaires non rémunérées pour s'occuper d'enfants ne fréquentant pas l'école et n'ayant pas accès à des services de garde. Pourtant, bien des universitaires à temps partiel l'ont fait en plus de travailler sans relâche pendant l'été parce que leurs contrats avaient pris fin des semaines auparavant. Et comme le montrent les recherches de l'ACPPU sur la composition du personnel enseignant universitaire, les membres de ce précariat sont plus susceptibles d'être des femmes, des personnes racialisées et des Autochtones.

Alors même que ces collègues travaillaient le soir et la fin de semaine à la conception des leçons et des devoirs et, plus tard, à l'enseignement, au mentorat et à la notation, les administrations ont commencé à équilibrer sur leur dos les compressions et les ajustements budgétaires occasionnés par la COVID. Une enquête publique de l'ACPPU sur les premiers effets de la pandémie a révélé que, alors qu'un tiers du personnel académique travaillait dix heures ou plus par semaine, un employé à temps partiel sur dix avait réduit ses heures de travail ou avait complètement perdu son emploi, ainsi que les avantages qui l'accompagnaient. Lors d'une discussion en ligne organisée par l'ACPPU à la mi-novembre, les présidents des associations ont exprimé leur frustration face au refus des administrations d'indemniser les universitaires contractuels pour ce travail supplémentaire ou de faire droit aux demandes d'aide et de financement pour la garde d'enfants et les soins aux personnes dépendantes. Certains établissements ont également rejeté les demandes de remboursement des frais d'éléments d'enseignement essentiels tels qu'une chaise décente, un casque d'écoute et un accès Internet amélioré pour les universitaires à temps partiel.

Les dirigeants des associations ont cependant partagé plus que leur colère lors de cette réunion. Ils ont également échangé leurs points de vue et leurs stratégies d'action sur ces questions. Certains, par exemple, ont eu recours à des griefs de groupes et d'associations pour s'engager dans un processus mobilisateur, même en ce moment virtuel. La négociation peut également prendre des formes créatives en ligne, et l'action politique est possible, même en temps de pandémie. Au sein de ma propre association, les concerts de klaxons continus et les actions des médias sociaux coordonnées avec d'autres syndicats provinciaux nous ont permis de nombreuses façons d'émettre nos objections et de faire du bruit alors que nous entrions dans un cycle de négociation difficile.

Nous aurons tous beaucoup plus d'occasions, j'en suis sûre, de continuer à nous faire entendre haut et fort en 2021. Face au discours d'austérité qui émergera inévitablement, les liens profonds que nous avons avec d'autres groupes de travailleurs, avec nos étudiants et nos communautés formeront la base d'un plus grand nombre d'actions collectives d'opposition. Pendant la pause hivernale et compte tenu de la tâche considérable qui reste devant nous, je tiens à remercier les membres, les associations membres, les associations provinciales affiliées, les membres associés et le personnel de l'ACPPU pour leur engagement dans cet effort. Espérons que nous trouverons tous le temps de nous reposer avant de reprendre nos activités. Faites attention à vous! ■

News
Actualités



CAUT condemns threats to Colombian teachers and unions

CAUT has written to Colombian President Iván Duque Márquez to demand protections for executive members of the Federación Colombiana de Educadores (FECODE) teachers' union. Death threats were made at the end of October through the delivery of a funeral wreath and individualized obituary notices.

"We are alarmed at these latest threats to the teachers' union and are deeply troubled that violence towards social and union leaders has become far too commonplace in your country," says CAUT Executive Director David Robinson in the letter.

CAUT joins with Education International and the global education community in condemning the chronic lack of safety of teachers and union leaders in Colombia, where more than 6,000 education unionists have been killed, threatened, or forcibly displaced over the last 30 years.

"CAUT urges your government to ensure the safety and the physical integrity of all individuals on the FECODE Executive Committee, and of all citizens who exercise their rights to express opinions, demonstrate, and organise in defense of the public education system," the letter concludes. ■

L'ACPPU condamne les menaces à l'encontre des enseignants et des syndicats colombiens

L'ACPPU a demandé dans une lettre adressée au président colombien Iván Duque Márquez d'adopter des actions pour garantir la protection des membres exécutifs de la Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation (FECODE) (Federación Colombiana de Educadores). Des menaces de mort ont été proférées à la fin d'octobre par l'envoi d'une couronne mortuaire et de notices nécrologiques personnalisées.

« Nous sommes alarmés par les récentes menaces faites à l'encontre du syndicat des enseignants et nous sommes profondément troublés par le fait que la violence à l'égard des dirigeants sociaux et syndicaux soit devenue beaucoup trop courante dans votre pays », écrit le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, dans la lettre.

L'ACPPU s'associe à l'Internationale de l'Éducation (IE) et à la communauté mondiale de l'éducation pour condamner

l'insécurité chronique des enseignants et des dirigeants syndicaux en Colombie, où plus de 6 000 syndicalistes de l'éducation ont été tués, menacés ou déplacés de force au cours des 30 dernières années.

« L'ACPPU demande instamment à votre gouvernement d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les membres du comité exécutif de la FECODE et de tous les citoyens qui exercent leur droit d'exprimer des opinions, de manifester et de s'organiser pour défendre le système d'éducation publique », conclut la lettre. ■

CAUT seeks to intervene in Ontario Student Choice Initiative appeal

As part of a coalition, with partners such as the Canadian Journalists for Free Expression and the Ryerson Centre for Free Expression, CAUT is seeking leave to intervene in the Ontario government's appeal of the Student Choice ruling.

The legislation was quashed by an Ontario lower court in November 2019, after the Canadian Federation of Students and the York Federation of Students challenged the government's requirement that universities and colleges allow students to opt out of paying for services deemed "non-essential," including student fees which support student unions. After a lower court ruling striking down the legislation, the Ford government announced it would appeal the ruling.

CAUT and its partners will argue that freedom of expression affects almost every aspect of the mandates, institutional structure, legal frameworks and day-to-day life and activities of universities and colleges, and that the government overstepped in attempting to regulate student governments. ■

L'ACPPU demande à intervenir dans l'appel de la mesure en faveur de la liberté de choix des étudiants en Ontario

Dans le cadre d'une coalition avec des partenaires tels que l'organisme Journalistes canadiens pour la liberté d'expression et le Centre pour la libre expression de l'Université Ryerson, l'ACPPU demande l'autorisation d'intervenir dans l'appel du gouvernement de l'Ontario concernant la décision relative au choix des étudiants.

La loi a été annulée par un tribunal inférieur de l'Ontario en novembre 2019, après que la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants et la Fédération des étudiantes et étudiants de York ont contesté la décision du gouvernement selon laquelle les universités et les collèges doivent permettre aux étudiants de ne pas payer pour les services jugés « non essentiels », y compris les frais étudiants qui soutiennent les syndicats étudiants. Le gouvernement Ford a annoncé par la suite qu'il ferait appel de la décision du tribunal inférieur.

L'ACPPU et ses partenaires feront valoir que la liberté d'expression touche presque tous les aspects des mandats, de la structure institutionnelle, des cadres juridiques ainsi que de la vie et des activités quotidiennes des universités et des collèges, et que le gouvernement a outrepassé ses pouvoirs en tentant de réglementer les gouvernements étudiants. ■

UMFA narrowly ratifies agreement

Members of the University of Manitoba Faculty Association (UMFA) have narrowly avoided strike action by voting in favour of an agreement that includes a modest one-time payment for extra work done during the pandemic, but which does not address the unlawful acts of the Pallister government to suppress wages under the now unconstitutional Public Services Sustainability Act.

Less than 55 per cent of voting members accepted the administration's offer. UMFA President Michael Shaw notes that the membership called off a strike by the smallest margin in the context of the escalating COVID-19 crisis.

"UMFA's professors, instructors, librarians, and archivists have expressed widespread anger at the University president, Michael Benarroch, as well as the Pallister government, and know they deserve better," he said. "UMFA will continue to fight for post-secondary education and for investment in public services in the months that come." ■

L'UMFA ratifie l'entente de justesse

Les membres de l'association du personnel académique de l'Université du Manitoba (UMFA) ont évité la grève de justesse en votant en faveur d'une entente qui prévoit un modeste paiement unique pour le travail supplémentaire effectué pendant la pandémie, mais qui ne traite pas des actes illégaux du gouvernement Pallister visant à empêcher l'augmentation des salaires en vertu de la Loi désormais inconstitutionnelle sur la viabilité des services publics.

Moins de 55 % des membres votants ont accepté l'offre de l'administration. Le président de l'UMFA, Michael Shaw, fait observer que les membres ont annulé le recours à une grève par la plus petite marge possible dans le contexte de l'escalade de la crise de la COVID-19.

« Les professeurs, chargés de cours, bibliothécaires et archivistes ont exprimé leur vaste colère générale contre le recteur de l'Université, Michael Benarroch, et contre le

gouvernement Pallister, et ils savent qu'ils méritent mieux », a-t-il déclaré. « L'UMFA continuera à se battre pour l'éducation postsecondaire et pour l'investissement dans les services publics dans les mois à venir. » ■

Members call for greater federal funding during virtual Parliament Hill Days

Members from across the country participated in this year's virtual lobby days, meeting over 70 Members of Parliament from all parties.

This year's lobby week focused on enhancing federal support for the sector in three key areas: core operating funding to improve access, quality, and affordability of post-secondary education, basic research, and student assistance for low and middle-income Canadians.

These messages were echoed in an oped by CAUT President Brenda Austin-Smith which ran in the Toronto Star on November 23rd. ■

Lors des journées virtuelles sur la Colline du Parlement, les membres réclament davantage de fonds fédéraux

Des membres de tout le pays ont participé aux journées virtuelles de lobbying de cette année et rencontré plus de 70 députés de tous les partis.

Cette année, la semaine de lobbying s'est concentrée sur le renforcement du soutien fédéral au secteur dans trois domaines clés : les fonds de fonctionnement de base pour accroître l'accessibilité aux études postsecondaires, en accroître la qualité et les rendre plus abordables, promouvoir la recherche fondamentale et augmenter l'aide aux étudiants pour les Canadiens à faible et moyen revenus.

Ces messages ont été repris dans un article d'opinion de la présidente de l'ACPPU, Brenda Austin-Smith, paru dans le *Toronto Star* le 23 novembre. ■

Trouble at Laurentian

Bargaining for the main Laurentian University LUFA-APPUL unit has been paused pending a report by Ernst & Young on the University's financial situation, a study commissioned by the employer after the start of negotiations. Negotiations were



already delayed by a lack of information to substantiate administrators' claims of financial crisis. The university has proposed several monetary concessions and massively cut funding to three federated campuses, threatening their unique academic programs.

There is also an ongoing dispute over the unauthorized and unilateral suspension of admissions to seventeen programs. CAUT is supporting the Association in seeking a judicial review, claiming that the suspension of admissions without the agreement of the Senate is a violation of the *Laurentian University Act*. ■

L'Université Laurentienne aux prises avec des difficultés

Les négociations avec la principale unité de la LUFA-APPUL de l'Université Laurentienne sont suspendues dans l'attente d'un rapport d'étude d'Ernst & Young sur la situation financière de l'université, commandé par l'employeur après le début des négociations. Celles-ci ont déjà été retardées par un manque d'informations pour étayer les affirmations des administrateurs concernant la crise financière.

L'université a proposé plusieurs concessions pécuniaires et a massivement coupé dans le financement de trois campus fédérés, mettant en péril leurs programmes universitaires uniques. Un litige est également en cours eu égard à la suspension non autorisée et unilatérale des admissions à dix-sept programmes. L'ACPPU appuie l'Association dans sa demande

de révision judiciaire, affirmant que la suspension des admissions sans l'accord du Sénat est une violation de la *Loi sur l'Université Laurentienne*. ■

CAUT joins Alberta coalition defending workers' rights

CAUT has joined the fight against Bill 32: Restoring Balance in Alberta's Workplaces, led by the Alberta Federation of Labour. Bill 32 made significant changes to the Alberta Labour Relations Code and became law on July 29, 2020.

"Bill 32 is a significant attack on labour rights that, if left challenged, could be taken up in other jurisdictions," says CAUT Executive Director David Robinson.

The Alberta Coalition to Defend Worker Rights Partnership will challenge the law in court as it targets union activities such as dues collection, picketing, and political advocacy. ■

L'ACPPU se joint à la coalition albertaine de défense des droits des travailleurs

L'ACPPU a rejoint la lutte contre le projet de loi 32, *Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act* (loi rétablissant l'équilibre dans les lieux de travail en Alberta), menée par la Fédération du travail de l'Alberta. Adopté le 29 juillet 2020, ce projet de loi a apporté des modifications importantes au code des relations du travail de l'Alberta.

« Le projet de loi 32 est une attaque importante contre les droits du travail qui, si elle est remise en cause, pourrait être reprise dans d'autres juridictions », soutient David Robinson.

L'Alberta Coalition to Defend Worker Rights Partnership va contester la loi devant les tribunaux parce que celle-ci vise les activités syndicales telles que la perception des cotisations, le piquetage et la défense d'intérêts politiques. ■

Si vous êtes **professeur(e) à temps plein** ou **professeur(e) à temps partiel**

et intéressé(e)s aux enjeux liés à la santé mentale au travail, nous vous invitons à participer à notre étude sur les travailleurs/euses professionnels/les !

Il y a deux façons de participer avant le *31 janvier 2021*

1

un sondage en ligne de 15 à 20 min
https://bit.ly/35xwomB

2

une entrevue de 45 à 60 minutes
hpw@uottawa.ca

ou les deux *(Vous recevrez des honoraires de 20 $ pour votre participation à l'entretien)*

www.HealthyProfWork.com

Cette étude a reçu l'approbation éthique des universités d'Ottawa, de la Colombie-Britannique, Laval, du Manitoba, McGill, Nipissing, de Waterloo, de Saint Mary's, de Toronto, de Victoria et Carleton, de Dalhousie, de Memorial, de Queen's, de Simon Fraser et de Western Universities.



CAUT Council November 2019 / Assemblée du Conseil de l'ACPPU 2019

Notice of censure against the University of Toronto passes unanimously

CAUT has moved a step closer to censuring the University of Toronto over a hiring scandal in the Faculty of Law.

According to a report prepared by the CAUT's Academic Freedom and Tenure Committee, the University offered Dr. Valentina Azarova the position of Director of the International Human Rights Program (IHRP) at the Faculty of Law on August 11, 2020. The hiring process was abruptly aborted following outside political pressure from a sitting judge concerned about Dr. Azarova's academic work on human rights in Israel and Palestine.

"The facts that have emerged strongly suggest the decision to cancel Dr. Azarova's appointment was politically motivated, and as such would constitute a serious breach of widely recognized principles of academic freedom," the report concludes.

Following Council's decision, the University has six months to address concerns before censure is formally imposed. Censure is a sanction in which academic staff are asked to not accept appointments or speaking engagements at the institution until satisfactory changes are made. ■

Motion de blâme à l'endroit de l'Université de Toronto adoptée à l'unanimité

L'ACPPU est en voie d'imposer une sanction de blâme à l'endroit de l'Université de Toronto à la suite de graves irrégularités dans le processus de recrutement à la Faculté de droit.

Selon un rapport préparé par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU, l'Université a offert à Valentina Azarova le poste de directrice du programme d'études internationales sur les droits de la personne de la Faculté de droit le 11 août 2020. Or, le processus de recrutement a abruptement avorté à la suite de pressions politiques exercées par un juge se disant préoccupé par les travaux de la professeure Azarova sur les droits de la personne en Israël et en Palestine.

« Les faits portent largement à croire que la décision d'annuler la nomination de M^me^ Azarova avait des motivations politiques et, à ce titre, constituerait une grave violation des principes largement reconnus de la liberté académique », conclut le rapport.

Par suite de l'adoption de la motion de blâme par le Conseil de l'ACPPU, l'Université a six mois pour répondre aux préoccupations avant qu'un blâme ne soit officiellement prononcé. L'imposition d'un blâme implique de demander aux membres du personnel académique de refuser toute nomination dans l'établissement et toute invitation à y prononcer une conférence tant que celui-ci n'a pas remédié à la situation de manière satisfaisante. ■

Council condemns publisher's reversal as violation of academic freedom

Delegates from across the country unanimously passed a motion denouncing Springer Nature's cancellation of a book deal about Canadian mining companies, allegedly due to legal threats by an un-named third party.

The book, *Canadian Mining in the Aftermath of Genocides in Guatemala*, details mining company-linked human rights violations, forced evictions, repression, health and environmental harms, and corruption.

Springer reviewed and accepted the book for publication, but then suddenly reneged on the contract by citing unspecified libel concerns. Legal counsel engaged by CAUT conducted a libel read of the manuscript and could find no basis for Springer's decision to forgo publication.

"The book's content deserves scrutiny by the world, and suppressing its publication is a serious threat to the academic freedom, and the right of academic staff to conduct and disseminate research," says CAUT Executive Director David Robinson. ■

Le Conseil condamne la décision d'un éditeur en tant que violation de la liberté académique

Des délégués de toutes les régions du pays ont adopté à l'unanimité une motion dénonçant la décision du groupe d'édition Springer Nature de rompre un accord de publication d'un livre au sujet de sociétés minières canadiennes après avoir reçu des menaces de poursuites d'un tiers non identifié.

Le livre, *Canadian Mining in the Aftermath of Genocides in Guatemala*, décrit des violations des droits de la personne, des évictions forcées, des actes de répression, des préjudices à la santé et à l'environnement et de la corruption liés à des sociétés minières.

Le groupe d'édition Springer Nature a examiné l'ouvrage et a accepté de le publier, pour soudainement se rétracter sous prétexte qu'il comporterait un contenu diffamatoire. Le conseiller juridique de l'ACPPU a procédé à la lecture du manuscrit et n'a pu trouver aucune base juridique pour la décision de Springer Nature de renoncer à la publication.

« Le contenu de cet ouvrage mérite d'être porté à l'attention du public mondialement. L'annulation de sa publication présente une sérieuse menace à la liberté académique et au droit d'effectuer des recherches et d'en diffuser les résultats », soutient le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. ■

New policy statement on academic administrative searches

Developed by CAUT's Ad Hoc Working Group on Governance, the new policy affirms the importance of open administrative job searches as central to the exercise of shared governance, with a concise description of what "open" means and how to work at implementing an appropriate framework to support the fostering of open searches. ■

Nouvel énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique

Le Groupe de travail spécial sur la gouvernance de l'ACPPU a élaboré un projet d'énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique qui affirme l'importance des processus de recrutement ouverts comme élément central de l'exercice d'une gouvernance partagée. L'énoncé explique succinctement en quoi consiste un processus de recrutement « ouvert » et la façon de procéder pour établir un cadre apte à soutenir la mise en place de processus de recrutement ouverts. ■

Council information sessions

A trio of sessions covered defence of collegial governance, lessons from bargaining remotely, and Francophone associations fighting back; all within the context of the pandemic.

Defending Collegial Governance

This session discussed administrations' use of COVID-19 to bypass collegial processes and assume final authority for academic decisions. Session facilitators Robin Whitaker and Marc Schroeder, co-chairs of the CAUT Ad Hoc Working Group on Governance, urged participants to not allow their institutions to trample on shared governance rights.

"At the beginning of the pandemic everything was rushed, but we're past that. There's no excuse at this stage for shutting us out of governance," noted Whitaker. "In fact, the current situation makes it even more vital that we're involved in making decisions at our institutions. The pandemic has exposed problems in governance that already existed. We can use this opportunity to identify areas of democratic deficit."

Jean-Charles Cachon, Secretary-Treasurer for the Laurentian University Faculty Association (LUFA), discussed the administration's unilateral suspension of admissions to 17 programs last summer.

"The members were angry and mobilized massively. We managed to pull together student groups and faculty, and to reach the community. There were influential people who became active with us," he said.

With CAUT's assistance, LUFA is now initiating a judicial review, claiming the suspension of admissions without the agreement of the Senate is a violation of the *Laurentian University Act*.

Min Sook Lee, President of the Ontario College of Art & Design Faculty Association (OCADFA) described a deterioration of collegial governance at the institution since COVID. When the Board of Governors tabled an austerity budget, OCADFA helped form a campus coalition to fight back.

"Operating budgets are fundamentally political exercises. We wanted to demystify budget processes for our members, and created a budget primer," she said. "Our coalition is offering an alternative budget as a vision of a university we can fight for and champion together."

Lessons from Bargaining Remotely

The bargaining environment during the COVID-19 pandemic is unprecedented and requires new ways to engage members in order to make gains at the table.

Larry Savage, Chief Negotiator for the Brock University Faculty Association (BUFA) stressed the importance of organizing membership support.

"Many think that having the best arguments will win the day. That is certainly not the case in bargaining, which is why sustaining member engagement is critical," he said. "That's because so much of what influences outcomes in our sector arise from things that happen beyond the bargaining table."

BUFA teleconferenced with members, and developed video and text-based bargaining backgrounders released on a weekly basis to members.

"We ramped up. After each session with the employer all members received a detailed summary of what had been discussed and these bulletins were not there just for information but to frame issues and as calls to action for members," Savage noted. "We decided for the first time to use flash polls and actively solicited a constant and multi-directional flow of information."

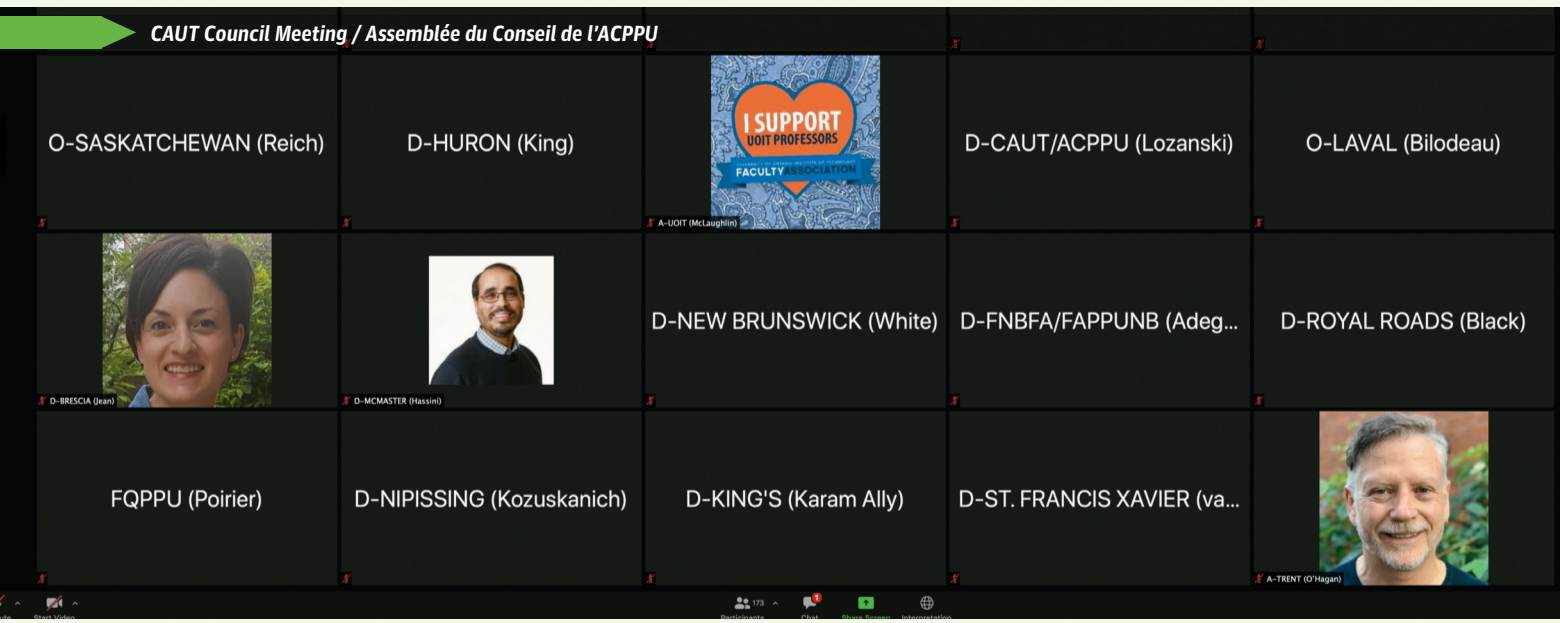
University of Manitoba Faculty Association (UMFA) President Michael Shaw said meeting attendance grew through their negotiations, perhaps in part due to the ease of remote access.

"We tapped into the creativity of our members and our social media engagement went through the roof."

Dalhousie Faculty Association (DFA) President David Westwood said the Association pivoted to negotiating issues that had not been a major priority before COVID, such as online teaching.

"We had a robust set of priorities, but we reimagined our agenda when COVID became the focus. Our administration very clearly tried to capitalize to get concessions they'd been tabling for years," he noted. "We were able to mobilize quickly, kept members engaged, had better than ever meeting attendance, and polled with huge turnout. Members were angry, and we had the biggest strike vote in our history."

Larry Savage said it's important to realize that the uncertainty and anxiety due to COVID affect both sides in a negotiation.



"Understanding that these emotions are not exclusive to the union membership is really key. Senior administrators are equally, if not more-so, concerned about future enrolment, and the risk of a labour dispute."

Francophone Associations Fight Back

Representatives of Francophone academic staff associations discussed their campaigns to protect minority language rights against threats from both governments and institutions.

Guillaume Durou, an Assistant Professor in Sociology at the University of Alberta and Treasurer with the Association Canadienne Française De L'Alberta (ACFA) at the threatened Campus Saint-Jean said "we were anticipating cuts, but nothing so drastic."

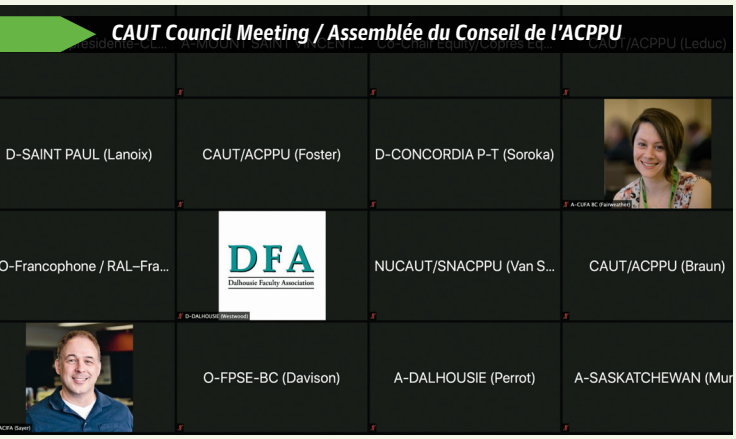
In May, the Association launched an online campaign pushing back against the proposed institutional budget cuts of 13 per cent and a wall of silence from the Conservative Kenney government, which has ignored requests to meet with ACFA.

Over 1000 letters from concerned community members were sent to the Kenney government demanding redress along with an open letter published in La Presse was co-signed by over 900 Canadian and international scholars. In August, ACFA brought legal action against the University and Alberta government for chronic underfunding as a violation of past agreements and Section 23 Charter rights for instruction in French.

In New Brunswick, a coalition has come together to push back against underfunding and further budget cuts to the sector.

Roger LeBlanc, an associate professor at the Université de Moncton, and Vice-President External of the academic staff association, noted that his institution is expecting $10 million in cuts over three years, including funds to French-language nursing programs that serve the Acadian/Franco population.

LeBlanc says the cuts will have a direct impact on the province's ability to fight the current pandemic and future crises, and ignore the role that post-secondary institutions play in serving the community and the preservation of culture and language. "Those who come to study at the university, stay after they graduate and contribute to the province's economy." ■



Séances d'information de l'assemblée du Conseil

L'ACPPU a offert trois séances d'information sur les sujets suivants : défendre la gouvernance collégiale, enseignements tirés de la négociation à distance et la riposte des associations francophones, toutes dans le contexte de la pandémie.

Défendre la gouvernance collégiale

La séance s'est penchée sur la question des administrations qui, partout au pays, ont prétexté l'urgence de la crise de la COVID-19 pour contourner les processus de gouvernance collégiale et s'arroger le pouvoir de décision final en matière académique. Les animateurs de la séance, Robin Whitaker et Marc Schroeder, coprésidents du Groupe de travail spécial sur la gouvernance de l'ACPPU, ont exhorté les participants à contrer les assauts de leur administration contre le droit à la gouvernance partagée.

« Au début de la pandémie, il fallait agir de toute urgence. Mais ce n'est plus le cas. L'urgence n'est actuellement plus un prétexte valide pour nous exclure de la gouvernance, souligne M^me^ Whitaker. En fait, il est plus essentiel que jamais, dans la situation actuelle, de prendre part aux décisions dans nos établissements. La pandémie a fait ressortir des problèmes de gouvernance qui existaient déjà. Nous pouvons profiter de l'occasion pour cerner les lacunes dans nos processus démocratiques. »

Jean-Charles Cachon, secrétaire-trésorier de l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL), a parlé de la suspension unilatérale, par l'administration, des admissions à 17 programmes l'été dernier.

« Les membres étaient en colère et se sont mobilisés massivement. Nous avons réussi à conjuguer les efforts des groupes d'étudiants et de personnel académique, et à sensibiliser la population. Des personnes influentes se sont jointes à notre lutte », dit-il.

Avec l'aide de l'ACPPU, l'APPUL demande un contrôle judiciaire, soutenant que la suspension des admissions sans l'approbation du sénat constitue une violation de la *Loi sur l'Université Laurentienne*.

Min Sook Lee, présidente de l'Ontario College of Art & Design Faculty Association (OCADFA) a fait état de la détérioration de la gouvernance collégiale au sein de l'établissement depuis la COVID. Afin de riposter au dépôt d'un budget d'austérité par le conseil des gouverneurs, l'OCADFA a aidé à former une coalition sur le campus.

« Les budgets de fonctionnement sont essentiellement des exercices politiques. Nous voulions démystifier les processus budgétaires pour nos membres et avons élaboré une capsule à cet effet, dit-elle. Notre coalition offre un budget de rechange issu de la vision d'une université que nous pouvons défendre et promouvoir ensemble. »

Enseignements tirés de la négociation à distance

L'environnement de la négociation durant la pandémie de COVID-19 s'est radicalement transformé et exige de nouveaux modes de mobilisation des membres pour espérer faire des gains à la table.

Larry Savage, négociateur en chef de la Brock University Faculty Association (BUFA), a mentionné l'importance de soutenir la mobilisation des membres.

« On a tendance à croire qu'il suffit d'avoir les meilleurs arguments pour obtenir des résultats. Ce n'est certainement pas le cas en négociation. C'est pourquoi il est essentiel de soutenir la mobilisation des membres, dit-il. Dans notre secteur, les résultats sont largement influencés par des choses qui se passent à l'extérieur de la table de négociation. »

La BUFA a tenu des téléconférences avec ses membres, et créé des documents et des vidéos d'information sur la négociation diffusés chaque semaine auprès de ces derniers.

« Nous avons mis les bouchées doubles. Après chaque séance de négociation avec l'employeur, nous transmettions à tous les membres un résumé détaillé des discussions afin de les informer, mais aussi de cerner les enjeux et de lancer des appels à l'action, ajoute M. Savage. Nous avons décidé d'utiliser pour la première fois des sondages éclair pour favoriser un échange d'information constant et bidirectionnel. »

Le président de l'University of Manitoba Faculty Association (UMFA), Michael Shaw, a dénoté une augmentation de la participation au fil des négociations probablement attribuable, en partie, à la facilité d'accès à distance.

« Nous avons fait appel à la créativité de nos membres et l'engagement sur nos médias sociaux a bondi. »

Le président de la Dalhousie Faculty Association (DFA), David Westwood, a dit que l'association avait basculé vers la négociation d'enjeux qui n'avaient pas fait partie des priorités avant la COVID, comme l'enseignement à distance.

« Nous avions un solide ensemble de priorités, mais quand la pandémie a éclaté, nous les avons redéfinies. Notre administration a manifestement essayé de profiter de la situation pour obtenir des concessions qu'elle demandait depuis des années, a-t-il souligné. Nous avons réussi à mobiliser nos membres rapidement et à les maintenir engagés; la participation à nos assemblées s'est accrue, de même que celle à nos sondages. Les membres étaient en colère, et une proportion sans précédent d'entre eux a voté pour un mandat de grève. »

Selon Larry Savage, il est important de prendre conscience que l'incertitude et l'anxiété liées à la COVID frappent les deux parties dans une négociation. « Il faut savoir que ces émotions ne sont pas exclusives aux membres du syndicat. Les administrateurs sont tout autant préoccupés, sinon plus, par le risque de chute des inscriptions et d'un conflit de travail. »

La riposte des associations francophones

Des représentants d'associations de personnel académique francophones ont discuté de leurs campagnes pour protéger les droits linguistiques de la minorité contre les menaces émanant à la fois des gouvernements et des établissements.

Guillaume Durou, professeur adjoint en sociologie à l'Université de l'Alberta et trésorier de l'Association canadienne-française de l'Alberta (ACFA) au Campus Saint-Jean dont l'existence est menacée, a dit : « Nous anticipions des coupes, mais pas des coupes aussi radicales. »

En mai, l'association a lancé une campagne en ligne pour riposter aux réductions budgétaires de 13 % proposées par l'administration et au silence du gouvernement conservateur Kenney, qui est demeuré sourd aux demandes de rencontre de l'ACFA.

Plus de 1 000 membres de la collectivité préoccupés par la situation ont envoyé une lettre au gouvernement Kenney lui demandant de trouver une solution, tandis qu'une lettre cosignée par plus de 900 universitaires canadiens et internationaux était publiée dans *La Presse*. En août, l'ACFA a engagé des poursuites contre l'Université et le gouvernement albertain pour violation des conventions collectives antérieures et de l'article 23 de la Charte des droits garantissant le droit à l'instruction en français.

Au Nouveau-Brunswick, une coalition s'est formée pour lutter contre le sous-financement et les nouvelles compressions budgétaires imposées au secteur.

Roger LeBlanc, professeur agrégé à l'Université de Moncton et vice-président externe de l'association de personnel académique, a signalé que son établissement s'attendait à des compressions de 10 millions de dollars sur trois ans, y compris aux programmes d'études en sciences infirmières en français qui servent la population acadienne et francophone.

Selon M. LeBlanc, les compressions se répercuteront directement sur la capacité de la province à lutter contre la pandémie et les crises futures, et font abstraction du rôle des établissements postsecondaires au titre du service à la collectivité et de la préservation de la culture et de la langue. « Les personnes qui viennent étudier à l'université restent ici après l'obtention de leur diplôme et contribuent à l'économie de la province. » ■

CAUT award recipients
Lauréats et lauréates des prix de l'ACPPU

Jeannette Gaudet receives Bernice Schrank award
Jeannette Gaudet — Prix Bernice-Shrank



CAUT awarded Jeannette Gaudet the Bernice Schrank Award, which was established in 2013 to recognize outstanding contributions to the enforcement of academic staff workplace rights through grievance/arbitration.

Gaudet devoted 16 years to filling the role of grievance officer for the Faculty Association of St. Thomas University (FAUST), in addition to her previous service in various positions on the FAUST Executive Committee.

Through her focused and effective leadership, Gaudet helped to strategically defend the collective agreement, and steered numerous successful arbitrations and grievances, including against the administration's attempts to deny union status and benefits to contract academic staff who were teaching in First Nations communities.

Gaudet has also demonstrated the value she places on educating union members about their own rights, and how to claim them: she helped form FAUST's Grievance Committee and trained new grievance officers to understand and fulfil the role.

L'ACPPU a décerné à Jeannette Gaudet le Prix Bernice-Schrank créé en 2013 pour récompenser les contributions remarquables à l'application des droits du personnel académique en milieu de travail au moyen des procédures de grief et d'arbitrage.

M^me^ Gaudet a exercé pendant 16 ans les fonctions d'agente des griefs de la Faculty Association of St. Thomas University (FAUST), après avoir occupé divers postes au sein du comité de direction de cette association de personnel académique.

Grâce à un leadership ciblé et efficace, M^me^ Gaudet s'est portée stratégiquement à la défense de la convention collective, menant à bien de nombreuses procédures d'arbitrage et de grief, notamment contre les tentatives de l'administration de refuser l'affiliation syndicale et des avantages sociaux aux membres du personnel académique contractuel qui enseignaient dans les communautés des Premières Nations.

M^me^ Gaudet a également montré l'importance qu'elle accorde à l'éducation des membres du syndicat quant à leurs droits et à leur revendication, en contribuant à la création du comité des griefs de la FAUST et en formant les nouveaux agents des griefs de sorte qu'ils puissent bien comprendre et exercer leur rôle.

OPSEU CAAT-Academic wins Donald C. Savage award
Prix Donald-C.-Savage — Personnel scolaire — CAAT-SEFPO

The 2017 bargaining team for the Ontario Public Service Employees Union, College Faculty Division (OPSEU CAAT-Academic) has won the Donald C. Savage Award in recognition of their outstanding achievements in the promotion of collective bargaining in Canada's post-secondary education sector.

Through the mobilization of nearly 13,000 college faculty across Ontario, the team achieved academic freedom language on par with most universities and gained meaningful seniority for partial load faculty that allows these members to have priority in course assignment so they are able to have some measure of job stability.

The team's ability to link bargaining demands to the public good, thereby harnessing the support and solidarity of students, parents, and the public, allowed a bright spotlight to focus on the dramatic growth of contract academic staff and created a platform for academic staff across Canada to address similar concerns about the rise of precarity, threats to academic freedom, and the erosion of public funding in their own workplaces.

In order to achieve their goals, the union invested in training to build the capacity of the 24 individual local unions, including initiating a new modernized communications strategy, updating the bargaining procedures to democratize their system with a Bargaining Advisory Committee that engaged more rank and file members, and changing the ways they advanced bargaining demands so that each constituent group had priority demands. This work in particular is of increasing importance and should serve as a model for chief negotiators.

L'équipe de négociation de 2017 de la section du personnel scolaire des collèges publics du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (CAAT-OPSEU/SEFPO) a reçu le Prix Donald-C.-Savage en reconnaissance de son apport exceptionnel à la promotion de la négociation collective dans les universités et collèges canadiens.

Grâce à la mobilisation de quelque 13 000 membres du personnel scolaire des collèges publics de l'Ontario, l'équipe a réussi à négocier des clauses sur la liberté académique comparables à celles de la plupart des universités et réalisé des gains importants en matière d'ancienneté pour les membres du personnel scolaire ayant une charge partielle qui leur permettent d'avoir la priorité lors de l'assignation des tâches et d'ainsi obtenir une certaine stabilité d'emploi.

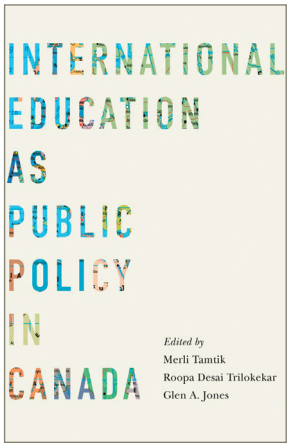
En parvenant à lier ses demandes à l'intérêt public, l'équipe de négociation s'est acquis l'appui et la solidarité des étudiants, des parents et du public. Elle a braqué les projecteurs sur la forte croissance du personnel scolaire contractuel et créé pour l'ensemble du personnel académique au Canada une tribune où partager ses préoccupations quant à la précarité croissante, les menaces à la liberté académique et l'érosion du financement public dans leur milieu de travail.

Afin de réaliser ses objectifs, le syndicat a investi dans le renforcement des capacités de ses 24 sections locales, instaurant notamment une stratégie de communication modernisée, mettant à jour les procédures de négociation pour démocratiser son système avec la formation d'un comité consultatif en matière de négociation qui a mobilisé un plus grand nombre de membres ordinaires, et changeant ses façons de présenter les demandes de manière à ce que les demandes prioritaires de chaque groupe soient prises en compte. Ce travail gagne en importance et devrait servir de modèle pour les négociateurs en chef.



Nicole Zwiers (L354/Durham), Mona Chevalier (L470/La Cite), Ed Toivonen (Alternate, L655/Cambrian), JP Hornick (L556, George Brown), Shawn Pentecost (L415/Algonquin), Ravi Ramkissoonsingh (L242/Niagara), Kevin MacKay (L240/Mohawk), and Darryl Bedford (L110/Fanshawe)

International education as public policy in Canada



Merli Tamtik, Roopa Desai Trilokekar, and Glen A. Jones (Editors)
McGill-Queen's University Press, 2020; 504 pp;
ISBN: 978-0-22800-176-8.

by MICHAEL DUDLEY

Nobody who has taught or worked at a Canadian university over the past 10-20 years can have failed to notice that the composition of the student body at most universities has become increasingly diverse, with students originating from all over the world. What may be less well-recognized is the incredibly complex, interconnected, and often competing array of actors working to bring this about through what is known as International Education (IE) policy, from the federal government to provinces to university administrations themselves, as well as a number of special interest groups. In the groundbreaking new book *International Education as Public Policy in Canada*, contributors from across the country explore the dimensions and implications of this rich and ever-shifting policy environment.

The reader swiftly learns from this fascinating and valuable collection that the processes involved in attracting and retaining international students turn out to be not just matters of administration and pedagogy but are also bound up in a host of other factors – political, economic, institutional and ideological. Most significantly for the purposes of this book is that Canada's federal system of government – in which international relations and economic development may be directed by Ottawa, but education is vested as a provincial responsibility – brings with it a host of complications. As such, the book is as much about intergovernmental relations as it is about education.

Helping the reader make sense of the evolution of Canada's IE policy are editors Merli Tamtik, Roopa Desai Trilokekar and Glen A. Jones. Together they represent formidable expertise in this subject: Tamtik is an Assistant Professor of Educational Administration, Foundations & Psychology at the University of Manitoba and has authored numerous book chapters and scholarly articles on international education. Trilokekar is Associate Professor of Post-Secondary Education in the Faculty of Education at York University and previously co-edited the books, *Making Policy in Turbulent Times: Challenges and Prospects for Higher Education* (2013) and 2009's *Canada's Universities Go Global*, which she co-edited with present collaborator Glen A. Jones. For his part, Jones is the Professor of Higher Education and Dean of the Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto, and has co-authored a number of significant relevant books, including *Governing Higher Education: National Perspectives on Institutional Governance* (2002) and 2015's *Governance of Higher Education: Global Perspectives, Theories and Practices*. The editors also contribute chapters to the book.

The timing of this publication may be seen as both unfortunate yet significant. A major underlying theme of the book is that Canada lacks a coordinated federal international education strategy; however, as it was going to press Ottawa released its IE strategy for 2019-2024 entitled *Building on Success*, which as a result was not able to be included in the authors' deliberations. As well, it is difficult not to recognize that the book's release eight months into a global pandemic that stranded international students, shut down air travel and raised doubts about the economic viability of international study means that it speaks to conditions of a pre-pandemic world which may no longer obtain.

To frame our understanding of this multidimensional and highly complex topic, the book's contributors all adopt a common theoretical framework of multi-level governance (or MLG), which enables analysis of policy areas involving overlapping jurisdictions and not infrequent organizational changes depending on the priorities of succeeding governments. Section One examines IE at the federal level and within the context of Canadian federalism, involving various agencies, ministries and departments (e.g., education, foreign relations, finance, trade and immigration) with corresponding focus on these policy areas. Section Two – the largest portion of the book – presents case studies of IE policy and strategy (mostly concerning post-secondary but with some attention to K-12) for each province and territory, with the exception

of the Northwest Territories and Yukon. Section Three then considers various actors, themes and discourses in IE. The book concludes with an excellent summary by the editors.

A major theme in IE in Canada's federal system identified by the editors and contributors is that, historically lacking a coordinated federal strategy and dependent on the priorities, resource and capabilities of provincial governments, institutions of higher education are caught between them, with problematic consequences for students and scientific research alike: Ambitious provincial targets for attracting international students may be hampered by incommensurate and constantly shifting immigration policies and regulations at the federal level regarding student visa approval, while the lack of coordination results in a diminished focus on actually retaining and employing international students within Canada once they graduate. Furthermore, so-called "Big Science" cross-national studies often run into conflicting priorities between provincial governments unwilling to compromise around national priorities, making Canada a less than ideal partner.

Particularly illuminating is how the book reveals the startlingly varied patchwork of policy settings across the provinces: Quebec's approach to IE has *de facto* been that of a sovereign nation, engaging since 1965 on international partnerships with other countries, while Newfoundland and Labrador has lacked the capacity for any departmental involvement at all, essentially leaving the promotion of IE up to Memorial University.

Not content to merely describe policy contexts, the book also delves quite a bit into problematizing the ideological underpinnings of IE, with some of the contributors arguing that the neoliberal assumptions on the part of both jurisdictions and post-secondary institutions result in education (and international students themselves) being viewed as means to ends in terms of revenue generation, economic growth and international competitiveness. In the context of Canada's low internal birth rates, international students are also viewed as a source of "ideal" immigrants and, as such, key to the country's future prosperity. Given its primacy in so many areas, it's all the more surprising that international education has not until the 2019 release of the *Building on Success* strategy been subject to greater federal coordination. As it stands to date, however, post-secondary institutions have become unofficial arms of the federal government in effecting immigration policy objectives.

International Education as Public Policy in Canada is an excellent and overdue assessment of a key (and little-understood) driver of Canada's education, immigration and economic policies. It should be of great interest not only to policymakers at the federal and provincial levels of government but to administrators and faculty members alike. Its publication may have come at something of a crossroads in terms of educational policy-making, fraught as it is by the global pandemic; yet by so thoroughly contextualizing, problematizing and interconnecting the nature of IE as a multi-actor, multi-sector, and multi-level enterprise, it also provides something of a road map for consolidating and strengthening Canada's approach to international education in a post-pandemic world. ■

Michael Dudley is a librarian at the University of Winnipeg.

THE
CAUT BULLETIN
1953–2012

BROWSE THE FULL BACK RUN:
ARCHIVE.ORG/DETAILS/CANADIANASSOCIATIONOFUNIVERSITYTEACHERS



INTERNET ARCHIVE

Committee vacancies

CAUT Standing Committees

Term of Office

The term of office for members of standing committees is normally three years, with the possibility of one renewal.

Vacancies

Academic Freedom and Tenure Committee
3 vacancies / Members should have considerable involvement in and knowledge about academic freedom. They must be sympathetic to and have had experience in the defence of academic freedom and tenure and they should be willing and available to dedicate considerable time between meetings to the work of the committee, including promotion of academic freedom, drafting of documents and other related activities.

Collective Bargaining and Economic Benefits Committee
2 vacancies / Members should have demonstrated experience in collective bargaining and they should be able to commit time between meetings to the work of the committee, including drafting of model clauses, development of policy statements and other related activities.

Equity Committee
2 vacancies / The committee is composed of two members from each of the following groups: Aboriginal academic staff; academic staff with disabilities; lesbian, gay, bi-sexual, trans, queer and two-spirited academic staff; racialized academic staff; and women academic staff. Members should have considerable experience in and commitment to the advancement of equity and they should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the committee, including drafting and editing policy documents, preparing advice for the Executive and Council and other related activities.

Librarians' and Archivists' Committee
3 vacancies / Members should have considerable experience and knowledge of the professional interests and academic concerns of librarians and archivists at Canadian post-secondary institutions. They ought to be aware of policy matters pertaining to academic rights and working conditions of academic librarians and archivists and they should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the committee, including conference planning, drafting or editing documents and other related activities.

Deadline

Those interested in serving on one of CAUT's Standing Committees should complete and submit the Standing Committee Nomination Form by **1 February 2021** (available for download at www.caut.ca).

Postes à combler

Comités permanents de l'ACPPU

Mandat

La durée du mandat des membres des comités permanents est normalement de trois ans avec la possibilité d'un renouvellement.

Postes vacants

Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
3 postes / Les candidats et candidates doivent avoir joué un rôle considérable au chapitre de la liberté académique et bien connaître cet enjeu. Ils ou elles doivent être sympathiques à la défense de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et avoir acquis de l'expérience dans ce domaine. Ils ou elles doivent être disponibles et disposés à consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment à la promotion de la liberté académique, en rédigeant des documents et en exerçant des activités connexes.

Comité de la négociation collective et des avantages économiques
2 postes / Les candidats et candidates doivent avoir une expérience confirmée dans le domaine de la négociation collective. Ils ou elles doivent pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en rédigeant des clauses modèles, en élaborant des énoncés de principes et en exerçant des activités connexes.

Comité de l'équité
2 postes / Le Comité de l'équité est composé de deux membres de chacun des groupes suivants : personnel académique autochtone; personnel académique ayant une limitation fonctionnelle; personnel académique lesbien, gai, bisexuel, trans, allosexuel et bi-spirituel; personnel académique racialisé; personnel académique féminin. Les candidats et candidates doivent avoir une grande expérience de la promotion de l'équité et être pleinement engagés dans cet enjeu. Ils ou elles doivent être disponibles et disposés à consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en rédigeant et en révisant des documents de politique, en formulant des conseils et avis à l'intention du Comité de direction et du Conseil et en exerçant des activités connexes.

Comité des bibliothécaires et des archivistes
3 postes / Les candidats et candidates doivent avoir une expérience et une connaissance considérables des intérêts de la profession et des questions académiques qui concernent les bibliothécaires et les archivistes dans les établissements postsecondaires canadiens. Ils ou elles doivent être au fait des questions de principe touchant les droits académiques et les conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes de ces établissements. Les membres doivent de plus être disponibles et disposés à consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en participant à la planification de conférences, à la rédaction ou à la révision de documents et en exerçant des activités connexes.

Date limite

Les membres de l'ACPPU désirant siéger à l'un de ces comités sont priés de faire parvenir une copie du formulaire de mise en candidature, dûment rempli, au plus tard le **1er février 2021** (disponible à www.acppu.ca).



Julia M. Wright



RM Kennedy



Kate Cushon

ON THE COVER

Perspectives on the pandemic and PSE



Nicole Picton



Jean Portugais



Momin Rahman

EN COUVERTURE

Perspectives sur la pandémie et l'éducation postsecondaire



In March 2020, universities and colleges abruptly shut their doors to students and moved instruction on-line in an effort to contain the spread of the COVID-19 virus. Nine months later, the fallout from the pandemic is becoming increasingly visible. International student enrolments have fallen, workloads have increased, public funding shortfalls are widening, institutions are cutting spending, and precarious workers and contract staff are losing their jobs.

Amid a pandemic that shows no signs of abating, we reached out to academic staff leaders and activists to ask: How is post-secondary education and academic work being affected, and how can we build a better future?

Here's what they told us.

En mars 2020, les universités et collèges ont brusquement fermé leurs portes aux étudiants pour passer à un enseignement en ligne afin de limiter la propagation de la COVID-19. Neuf mois plus tard, les répercussions de la pandémie sont de plus en plus visibles. Les inscriptions d'étudiants étrangers ont chuté, la charge de travail a augmenté, le financement public est de plus en plus insuffisant, les établissements réduisent leurs dépenses, et des travailleurs précaires ainsi que des employés contractuels perdent leur emploi.

Au milieu d'une pandémie qui ne semble pas s'essouffler, nous avons posé aux militants et aux dirigeants d'associations de personnel académique la question suivante : quelles sont les répercussions sur l'enseignement postsecondaire et sur le travail académique et que pouvons-nous faire pour construire un avenir meilleur?

Voici ce qu'ils nous ont répondu.

A new deal for academic research

***Julia M. Wright**, Chair of the Royal Society of Canada's COVID-19 Working Group on the Future of Higher Education and the George Munro Chair in English Literature and Rhetoric at Dalhousie University*

The variation in COVID-19 infection rates around the world is an ongoing and tragic, costly lesson in the need for education, policy, and evidence-based governance. Expert advice must reach not only government ministries and the institutions under their responsibility, such as schools and hospitals, but also decision-makers in other workplaces and public venues.

Canada faces significant challenges beyond the pandemic's impact on our health, economy, and social fabric, including the climate crisis and rising inequality. We urgently need PhDs who can work across disciplines and sectors at a level adequate to the complexity of these problems and sensitive to the specifics of our ecosystems, governance, laws, cultures, and reconciliation.

The *Fundamental Science Review* noted that Canada's "doctorate graduation rates are decidedly below average" among OECD countries. We are also leaving thousands of the PhDs we do have in precarious, teaching-intensive positions where their research gets little-to-no support. PhDs have long been crucial to private-sector R&D and the larger public sector, too, especially healthcare, social services, and the civil service, and this need includes both specific doctoral expertise and general doctoral-level research skills (for instance, advanced literacy and the ability to handle complexity). In short, PhDs are required in areas vital to Canada's well-being, but our post-secondary system has been under-producing and under-employing PhDs for a generation.

We must rebuild a vibrant post-secondary system that can more effectively serve as the foundation for Canada's responses to the challenges and crises of our century, and for that we need to bring many more highly qualified scholars into research-supported, continuing employment. Improved federal funding is required, as many have argued for years.

Our institutions can also help by readjusting their budgets. According to Statistics Canada's *Expenditures of universities and degree-granting colleges*, total academic salaries were 27.98% of total spending in 2000-01; by 2018-19, this figure had dropped to 26.67%. That 1.31% loss represents over $500m, enough to pay salaries and benefits for about 4,000 additional, full-time faculty.

The revitalization of the post-secondary sector and our research ecosystem is not optional. Not only is Canada's COVID recovery at stake, but also Canada's future resilience. ■

Une nouvelle donne pour la recherche universitaire

***Julia M. Wright**, présidente du groupe de travail sur la COVID-19 et l'avenir de l'enseignement supérieur de la Société royale du Canada, et titulaire de la Chaire George-Munro de littérature et de rhétorique anglaise à l'Université Dalhousie*

La variation des taux d'infection à la COVID-19 dans le monde est une leçon continue, tragique et coûteuse sur la nécessité de l'éducation, de politiques et d'une gouvernance reposant sur



des données factuelles. Les conseils des experts ne doivent pas s'adresser seulement aux ministères et aux institutions qui en relèvent, comme les écoles et les hôpitaux, mais aussi aux décideurs dans d'autres milieux de travail et lieux publics.

Le Canada doit relever des défis de taille au-delà de l'impact de la pandémie sur notre santé, notre économie et notre tissu social, sans oublier la crise climatique et les inégalités croissantes. Nous avons un besoin urgent de titulaires de doctorat capables de travailler dans toutes les disciplines et tous les secteurs à un niveau correspondant à la complexité de ces problèmes, et sensibles aux particularités de nos écosystèmes, de notre gouvernance, de nos lois, de nos cultures, ainsi qu'à la réconciliation.

Le rapport de l'Examen du soutien fédéral aux sciences souligne que les taux d'obtention de doctorat au Canada sont très inférieurs à la moyenne des pays de l'OCDE. Nous laissons aussi des milliers de titulaires de doctorat occuper des postes précaires à forte charge d'enseignement où la recherche est peu ou pas soutenue. Ils jouent pourtant depuis longtemps un rôle crucial dans la R-D dans le secteur privé et dans le secteur public en général aussi, surtout dans les soins de santé, les services sociaux et la fonction publique, où il faut à la fois des compétences doctorales particulières et des compétences générales en recherche de niveau doctoral (p. ex. connaissances poussées et aptitude à gérer la complexité). En bref, des docteurs sont nécessaires dans des domaines essentiels au bien-être du Canada, mais notre système postsecondaire n'en produit pas assez et il les sous-emploie depuis une génération.

Nous devons redéfinir un système postsecondaire dynamique qui puisse vraiment servir de base aux réponses du Canada aux défis et aux crises de notre siècle, et pour cela, nous devons offrir à beaucoup plus d'universitaires hautement qualifiés des emplois permanents s'appuyant sur la recherche. Un meilleur financement fédéral est nécessaire, comme beaucoup l'expliquent depuis des années.

Nos établissements peuvent aussi aider en rééquilibrant leurs budgets. D'après le document « Dépenses des universités et des collèges conférant des grades universitaires » de Statistique Canada, le total des salaires du personnel académique représentait 27,98 % des dépenses totales en 2000-2001; en 2018-2019, ce n'était plus que 26,67 %. Cette baisse de 1,31 % équivaut à plus de 500 millions de dollars, soit assez pour payer les salaires et avantages sociaux d'environ 4 000 membres du corps enseignant supplémentaires à temps plein.

Redynamiser le secteur postsecondaire et l'écosystème de la recherche n'est pas une option. Non seulement le redressement du Canada après la COVID est en jeu, mais aussi la résilience future de notre pays. ■

Beware the micro-credential

RM Kennedy, OPSEU College Faculty Division Chair

Less than three months into the pandemic, Colleges Ontario, the advocacy group representing Ontario's 24 publicly funded colleges, released a white paper, *The Future of Ontario's Workers*.

Initiated before the onset of COVID-19, the paper nonetheless makes recommendations for how the colleges can meet labour market challenges accelerated by the pandemic – in particular, automation and diminishing opportunities for less educated workers who have been disproportionately impacted by layoffs. At the centre of Colleges Ontario's platform is the recommendation that the government fully embrace "micro-credentials" as the strategy for retraining the workforce in the wake of pandemic economic displacements.

While there is no national consensus on a definition, a microcredential can be broadly described as a short duration program of study (usually one semester or less) designed to provide the rapid acquisition of a limited number of in demand job competencies.

Colleges already have numerous offerings that might be characterized as a microcredential. These short-duration programs are designed to upskill a worker who already holds a recognizable credential. It provides an "add on" or specialization that complements an existing body of knowledge.

However, the Colleges Ontario proposal, consistent with approaches being embraced by conservative forces globally, takes microcredentials to the next level. In their definition, a microcredential should represent a "portion of a traditional credential" that reflects immediate in-demand skills, and can be "stacked" so that the learner may eventually acquire a whole credential. Within their discourse, the advantage is that employers are rapidly provided with job ready workers (without having to invest in training them) and students, who may not be able to afford the tuition or time to acquire a whole credential, can immediately attain training leading to employment.

It is difficult to overstate how troubling this vision of higher education, and the micro credentialing is. While there will always be a place for value-added specializations, the unbundling of whole credentials will put immense downward pressure on the wages of Canada's most vulnerable workers. Why employ a skilled carpenter or personal support worker when you can hire a kitchen installer or care assistant with a so-called microcredential "badge" far more cheaply and with no employer investment? This is a credentialing system designed for the gig economy, where future workers are funneled into a churning stream of self-funded short-order skills.



All higher education, including applied and vocational education, underwrites both a social and economic good, with a complex interplay between the two. Denying access to whole and foundational disciplinary knowledge will undermine the ability of a new generation of workers to master the scope of their chosen profession and develop the expertise to advance it.

The solution to unaffordable higher education and the reality of precarious work is not to further deskill workers, but to fully fund post-secondary education, support workers and students in obtaining meaningful credentials that allow for social and educational mobility, and invest in a post-pandemic recovery the prioritizes good jobs for everyone. ■

Se méfier des micro-crédits

RM Kennedy, président de la section du personnel scolaire des collèges du SEFPO

Moins de trois mois après le début de la pandémie, Collèges Ontario, porte-parole de 24 collèges publics ontariens, a publié un livre blanc intitulé *L'avenir des travailleurs de l'Ontario*. Sa préparation avait commencé avant l'arrivée de la COVID-19, mais il recommande des mesures pour permettre aux collèges de relever les défis du marché du travail compliqués par la pandémie – notamment l'automatisation et les possibilités moins nombreuses pour les travailleurs moins instruits qui sont touchés de façon disproportionnée par les mises à pied. Collèges Ontario recommande notamment que le gouvernement adopte pleinement les « micro-crédits » comme étant la stratégie de recyclage de la population active au lendemain des suppressions d'emplois dues au marasme économique provoqué par la pandémie.

Il n'existe pas de définition nationale consensuelle, mais on peut décrire un micro-crédit comme résultant d'un programme d'études de courte durée (généralement, un semestre ou moins) visant à l'acquisition rapide d'un nombre limité de compétences professionnelles recherchées.

Les collèges offrent déjà de nombreux programmes dont on peut dire qu'ils délivrent des micro-crédits. Ces programmes de courte durée visent le perfectionnement professionnel de travailleurs possédant déjà un titre de compétences reconnu. Ils apportent un « plus » ou une spécialisation qui vient compléter un ensemble de connaissances déjà acquises.

Cependant, la proposition de Collèges Ontario, qui est conforme à des approches adoptées par des forces conservatrices



Tout l'enseignement supérieur, y compris l'enseignement pratique et professionnel, sous-tend le bien à la fois économique et social.

dans le monde, fait passer les micro-crédits à l'étape supérieure. Dans sa définition, un micro-crédit devrait représenter « une portion d'un titre de compétence ou de scolarité traditionnel » qui correspond à des compétences immédiates recherchées, et il est possible d'en combiner plusieurs, de sorte que l'apprenant finira par acquérir tout le titre de compétences. Dans son discours, l'avantage est que les employeurs se voient offrir rapidement des travailleurs prêts à l'emploi (sans avoir à investir pour les former) et que des étudiants qui n'ont peut-être pas les moyens ou le temps d'acquérir un titre de compétences complet peuvent suivre immédiatement une formation débouchant sur des emplois.

On ne saurait trop dire combien cette vision de l'éducation supérieure, et la délivrance de micro-crédits, est préoccupante. Il y aura toujours une place pour des spécialisations à valeur ajoutée, mais le découpage de titres de compétences entraînera d'énormes pressions à la baisse sur les salaires des travailleurs les plus vulnérables du Canada. Pourquoi employer un menuisier ou un préposé au service de soutien à la personne qualifié si on peut embaucher un installateur de cuisines ou un aide-soignant titulaire d'un prétendu micro-crédit bien moins coûteux et sans investissement de la part de l'employeur? Ce système de délivrance de micro-crédits est conçu pour une économie à la demande où les futurs travailleurs sont aiguillés vers une filière où, pêle-mêle, ils acquerront à leurs frais des compétences minutes.

Tout l'enseignement supérieur, y compris l'enseignement pratique et professionnel, sous-tend le bien à la fois économique et social, avec une interaction complexe entre les deux. En refusant l'accès à des connaissances disciplinaires complètes et fondamentales, on nuira à la capacité d'une nouvelle génération de travailleurs de maîtriser l'ensemble de la profession de leur choix et d'acquérir des compétences pour la promouvoir.

Ce n'est pas en rendant les travailleurs moins compétents qu'on remédiera au problème des études supérieures inabor-



dables et du travail précaire, mais en finançant pleinement l'éducation postsecondaire, le personnel de soutien et les étudiants afin qu'ils obtiennent de vrais titres de compétences qui permettent une mobilité sociale et éducative, et en investissant dans la relance après la pandémie en donnant la priorité à de bons emplois pour tous. ■

Sustaining the heart of higher education

Kate Cushon, Chair of the CAUT Librarians' and Archivists' Committee

The phrase "the library is the heart of the institution" is descriptive of what a college or university's library and archives represent. As a metaphor, it can also illuminate the crucial and wide-ranging functions of libraries and archives: librarians and archivists are involved in all academic activities, from research to teaching; we work with all who pursue higher learning, from new undergrads to professors emeriti; we manage and advance the flow of information through all levels of scholarly activity. When the heart is functioning well, all library and archives services are fully and fulsomely available to all users. In the age of COVID-19, we see what happens when the heart's essential functions may be threatened.

The pandemic has presented many challenges to Canada's institutions of higher education and will continue to do so into the future. Campus closures and limited access to physical/print collections has meant that librarians and archivists have created and deployed a variety of methods for delivering instruction, information, and collections to our users. But because the development of digital/remote services and collections in libraries and archives has been a decades-long project predating COVID-19, staff were already primed for a catastrophe that mandated the isolation and distancing that we've seen implemented. While the "physical" shift needed has been immense, it is part-and-parcel of the road down which Canadian library and archives staff have already begun to explore, and we can be rightly proud of how much of our services and collections remain accessible during these extraordinary times.

As post-secondary institutions have closed and reopened in response to the pandemic, the sector-wide pivot to remote delivery has been an opportunity for libraries and archives to provide largely uninterrupted service and collections access. Although every library and archive has experienced challenges, the provision of instruction and reference has continued almost seamlessly at most institutions. Online collections have become a major focus for institutions and for publishers, and the landscape has the potential to change rapidly as the urgent need for universal online access to collections continues. Access to physical and print collections present unique challenges that libraries and archives have met in innovative ways that prioritize safety, respect copyright and licence conditions, and provide access mechanisms that serve the academic needs of the institution. ■

Maintenir le cœur de l'enseignement supérieur

Kate Cushon, présidente du Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU

Quand on dit que « la bibliothèque est le cœur de l'établissement », on dit bien ce qu'elle représente avec les archives au sein d'un collège ou d'une université. La métaphore éclaire aussi sur leurs fonctions multiples et cruciales, car les bibliothécaires et les archivistes participent à toutes les activités académiques, de la recherche à l'enseignement. Nous travaillons, en effet, avec tous ceux et celles qui évoluent dans l'enseignement supérieur, des jeunes étudiants du premier cycle aux professeurs émérites. Nous gérons et facilitons le flux de l'information à tous les niveaux de l'activité universitaire. Quand le cœur fonctionne bien, tous les services des bibliothèques et des archives sont entièrement à la disposition de tous les utilisateurs. À l'ère de la COVID-19, nous voyons ce qui arrive quand les fonctions essentielles du cœur sont menacées.

La pandémie pose de nombreux problèmes aux établissements d'enseignement supérieur canadiens et il continuera d'en être ainsi pendant un moment. La fermeture des campus et l'accès limité aux collections matérielles et imprimées ont amené les bibliothécaires et les archivistes à créer et à adopter différentes méthodes pour faciliter l'enseignement, transmettre l'information et permettre de consulter les collections. Toutefois, comme la création de services et de collections numérisés et à distance dans les bibliothèques et les archives est un projet s'étalant sur des décennies qui a commencé avant la COVID-19, le personnel était déjà prêt à une catastrophe qui oblige à s'isoler et à se tenir à distance comme celle que nous vivons. La transition « physique » nécessaire est énorme, mais elle fait partie du territoire que les bibliothèques et les archives canadiennes ont déjà commencé à explorer, et c'est avec raison



que nous sommes fiers de la quantité de services et de collections qui restent accessibles pendant cette période hors du commun.

Tandis que les établissements postsecondaires fermaient et rouvraient face à la pandémie, le passage du secteur tout entier à l'enseignement à distance est une occasion pour les bibliothèques et les archives de fournir un accès en grande partie interrompu aux services et aux collections. Toutes connaissent des problèmes, mais l'enseignement et l'accès aux références ont continué presque sans heurts dans la plupart des établissements. Les collections en ligne deviennent essentielles pour les établissements et les éditeurs, et le paysage pourrait changer rapidement, car il demeure urgent d'avoir un accès en ligne universel aux collections. L'accès aux collections matérielles et imprimées présente des difficultés particulières que les bibliothèques et les archives surmontent de manières novatrices en accordant la priorité à la sécurité, en respectant les droits d'auteur et les modalités des licences, et en donnant accès à des mécanismes qui répondent aux besoins académiques de l'établissement. ■

Public education for all

Nicole Picton, Executive Director, Canadian Federation of Students

In March 2020, the shift to online learning exposed significant short-term issues for post-secondary education; those which we know are only further exacerbating long-term systemic problems. Some of these concerns include dependency on exploitative international student fees, accessibility barriers to learning, lack of affordability, deteriorating mental and physical health of students and their teachers, and employment disparities, seen among workers on campus, and in the labour market for young Canadians.

COVID-19 has deepened the state of precarity for students and vulnerable workers, with resulting financial, physical, emotional, and mental burdens placed on them and their families. For students, their ability to continue their education is an ever-surmounting concern amidst immense debt loads and a continually worsening economic crisis. These concerns are heightened for international students who have been explicitly excluded from any form of sub-par financial support that the federal government has made available to domestic students. It's a situation that shouldn't, and wouldn't, be so detrimental had a resilient, fully publicly funded system been in place to withstand these impacts.

In a time when transformational change is necessary to pull citizens out of this pandemic and propel this country forward, post-secondary education is essential in building a better and stronger society for today, tomorrow, and for years to come.

Yet, post-secondary education in Canada remains excluded from recovery plans announced to date. With adequate federal, provincial, and territorial funding of PSE, barriers to education will be lowered , research and support staff defended, educational opportunities and experiences will be more fair and higher-quality for every identity intersection, and the well-being and safety of everyone involved will be supported. We need a plan to stop the downloading of the costs of post-secondary education onto students and their families if we are to address affordability, access and quality concerns. ■

Éducation publique pour tous

Nicole Picton, directrice générale, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

En mars 2020, le passage à l'apprentissage en ligne a exposé des problèmes à court terme importants pour l'éducation postsecondaire, des problèmes dont nous savons qu'ils ne font qu'accentuer encore les problèmes systémiques à long terme. Il s'agit, entre autres, de la dépendance à l'égard de frais de scolarité des étudiants étrangers qui confinent à l'exploitation, des obstacles à l'accès à l'apprentissage, du manque d'abordabilité, de la détérioration de la santé mentale et physique des étudiants et de leurs enseignants, et des disparités en matière d'emploi entre les employés des campus et sur le marché du travail pour les jeunes Canadiens.

La COVID-19 accentue la précarité dans laquelle se trouvent les étudiants et les travailleurs vulnérables, ce qui se traduit par des fardeaux financiers, physiques, émotionnels et mentaux pour eux et pour leur famille. Pour les étudiants, la possibilité de poursuivre leurs études est une préoccupation constante face à un lourd endettement et à une crise économique qui ne cesse de s'aggraver. Ces préoccupations sont encore plus grandes pour les étudiants étrangers qui sont explicitement exclus de toute forme d'aide financière, même insuffisante, que le gouvernement fédéral consent aux étudiants canadiens. Cette situation ne serait pas, et ne devrait pas, être aussi préjudiciable, si un système résilient entièrement financé par des fonds publics avait été en place pour résister à ces conséquences.

À un moment où des transformations s'imposent pour sortir les citoyens de cette pandémie et propulser le pays en avant,



l'éducation postsecondaire est essentielle si nous voulons bâtir une société meilleure et plus forte pour aujourd'hui, demain et les années à venir.

Cependant, l'éducation postsecondaire canadienne reste exclue des plans de relance annoncés jusqu'ici. Avec un financement fédéral, provincial et territorial adéquat de l'éducation postsecondaire, les obstacles à l'éducation seront abaissés, le personnel de recherche et de soutien sera défendu, les possibilités de formation et les expériences seront plus équitables et de meilleure qualité pour toute la palette de l'intersectionnalité, et le bien-être et la sécurité de toutes les personnes concernées seront renforcés. Si nous voulons régler le problème de l'abordabilité, de l'accès et de la qualité, il nous faut un plan pour cesser de répercuter le coût de l'éducation postsecondaire sur les étudiants et leur famille. ■

Strengthening academic freedom

Jean Portugais, President and Hans Poirier, Researcher, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)

The COVID-19 pandemic, which is severely testing nations worldwide, has also clearly brought its share of uncertainty and remains a widespread concern for all sectors of our society — and universities and colleges are no exception. As the pandemic forces a reconsideration of how our society works, so too we must rethink the college and university, how it functions, how it is funded, and how it fits in to society.

How can we ensure that teaching and research missions are carried out under optimal conditions, both now and in the future? What is the desirable balance between the necessary autonomy held by institutions of learning and their accountability to public authorities and to the population at large?

These issues have long prompted vigorous discussions, but have become more acute today, given the various issues at play in our society. The public health emergency, the climate change crisis, digital technology deployment, technological development, population aging, the rise of right-wing populism, polarization of views, increased belief in conspiracy theories and false rumours, tensions between secular and religious conceptions of public institutions, and the recession are just some of the challenges we are facing.

Governments and the institutions themselves need to affirm institutional autonomy, create independent bodies to manage and harmonize data, review and improve university and research funding, define the conditions for and support the development

> **Universities and colleges do not evolve in isolation.**

of quality distance education, the achievement of gender parity and better representation of people from diverse faculties, as well as strengthening links between universities and society.

Universities and colleges do not evolve in isolation, and they are also affected, to varying degrees, by the issues with which our society is grappling. They create and disseminate knowledge that shines light on a variety of phenomena, in addition to guiding our decisions. Collectively, we rely on these institutions and, by extension, on the professors and teaching and research staff, to separate facts from opinions, and to provide us with the tools that allow for evidence-based conversations, for the benefit of democracy and in the public interest. Fulfilling this public service mission requires that we have the freedom to teach, to publish research findings, and to express our views publicly.

The protection of academic freedom is essential to the most important issue that emanates from this project so that, in the future, the university is able to pursue its missions in the public interest, while retaining the confidence of citizens in the ability of universities, their professors, and research and teaching staff to produce knowledge and transmit it free from any interference. ■

Renforcer la liberté académique

Jean Portugais, président et Hans Poirier, chercheur, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)

La pandémie de COVID-19, qui éprouve durement les pays du monde entier, apporte aussi sa part d'incertitude et reste une préoccupation générale pour tous les secteurs de notre société, et les universités et collèges ne font pas exception. À l'heure où la pandémie oblige à revoir le fonctionnement de notre société, nous devons également repenser le collège et l'université, leur fonctionnement, leur financement et leur place dans la société.



Comment pouvons-nous nous assurer que les missions d'enseignement et de recherche sont menées dans des conditions optimales, autant aujourd'hui que demain? Quel est l'équilibre souhaitable entre la nécessaire autonomie des établissements d'enseignement et leur reddition de comptes aux pouvoirs publics et à la population en général?

Ces questions suscitent depuis longtemps des discussions animées, mais elles se posent encore plus à présent, étant donné les différents problèmes auxquels fait face notre société. L'urgence sanitaire, la crise des changements climatiques, le déploiement de la technologie numérique, l'évolution technologique, le vieillissement de la population, la montée du populisme de droite, la polarisation des points de vue, les théories du complot et les fausses rumeurs qui font florès, les tensions entre les conceptions laïques et religieuses des institutions publiques, et la récession ne sont que quelques-unes des difficultés auxquelles nous sommes confrontés.

Les gouvernements et les établissements doivent eux-mêmes affirmer l'autonomie institutionnelle, créer des organismes indépendants pour gérer et harmoniser les données, examiner et améliorer le financement des universités et de la recherche, définir les conditions du développement d'un enseignement à distance de qualité et le soutenir, de même que l'égalité entre les sexes et une meilleure représentation des membres des différentes facultés, et renforcer les liens entre les universités et la société.

Les universités et collèges n'évoluent pas en vase clos, et ils sont aussi touchés, à divers degrés, par les problèmes avec lesquels se débat notre société. Ils créent et diffusent des connaissances qui éclairent sur divers phénomènes, en plus de guider nos décisions. Collectivement, nous nous appuyons sur ces établissements et, partant, sur les professeurs et le personnel enseignant et de recherche, pour séparer les faits des opinions, et nous comptons sur eux pour nous donner les outils qui permettent d'avoir des conversations fondées sur des données factuelles, dans l'intérêt de la démocratie et dans l'intérêt général. Pour remplir cette mission de service public, il faut toutefois avoir la liberté d'enseigner, de publier les résultats de la recherche et d'exprimer ses points de vue en public.

La protection de la liberté académique est essentielle en ce qui concerne la question la plus importante de ce projet, car l'université doit être en mesure de poursuivre ses missions à l'avenir dans l'intérêt général, tout en conservant la confiance des citoyens dans la capacité des universités, de leurs professeurs et de leur personnel enseignant et de recherche à produire des connaissances et à les transmettre sans ingérence aucune. ■

Tackling systemic discrimination

Momin Rahman, Co-Chair of the CAUT's Equity Committee

The pandemic has highlighted and amplified existing inequities in the academy. Without concerted advocacy and effort, it may serve to further deepen the structural issues in the academy that create and perpetuate systemic discrimination. We must also maintain a clear focus on how racism operates systemically *through* institutions. Universities and colleges are no exception.

Whereas rhetoric had ratcheted up on equity, diversity and inclusion before the pandemic and the summer protests, effective actions are still largely absent. The contemporary management discourse of 'inclusive excellence' is not matched by institutional transformations in hiring practices, equitable compensation, curriculum development or resource allocation for equity initiatives.

We need to name and see institutional racism to begin the transformation from rhetoric to outcomes. We can perhaps understand the reluctance of administrators to name their institutions as racist because they may think first of the consequences for public relations, branding, and recruitment. But we also need to acknowledge that *actively* adopting equity policies and rhetoric without naming systemic racism is a form of *institutional blackface* – the parodying of concern for racism through various means such as tokenistic visual representations in marketing, tokenistic use of racialized students and faculty to 'educate' others, or demonstrate that the workplace cannot be racist, and endorsing policy without linking it to outcomes. Too often, inclusive excellence language is used to provide a veneer of credibility without really wanting to see or address the differential, systemic, experiences of racialization or other forms of discrimination.

As academic staff and unions, we should not be participating in this institutional parodying of justice for our racialized colleagues and communities. We need to develop actions that deliver real outcomes, and to do that we need to engage with various aspects of the institution's structures, from departmental curriculum, to research hiring committees, right through to embedding equity policies through Senates and, along the way, marketing, recruitment and communications offices.

While I don't mean to suggest that these institutional steps are easy to organize and achieve, one overall strategy is to 'STEP IN'. Identify your overall **ST**rategy, including your ultimate goal. Identify the specific **E**quity **P**ractices that would address the problem by transforming current workplace practice. **I**dentify what Institutional steps are needed to implement these practices (awareness, education, training, new policies,



etc). Determine ways to ensure that the implementation of equity practices is Normalized within our institutions (policy reviews, reporting structures and oversight).

As society debates how we build back better, we too in the academy must discuss a just recovery that sees systemic racism and takes real action against it. ■

Lutter contre la discrimination systémique

Momin Rahman, coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU

La pandémie a mis en lumière et amplifié des inégalités dans le monde universitaire. Sans mobilisation et sans efforts concertés, elle risque d'y aggraver les problèmes structurels qui créent et perpétuent la discrimination systémique. Nous devons aussi rester clairement concentrés sur le racisme systémique *présent* dans les établissements d'enseignement. Les universités et les collèges ne font pas exception.

Avant la pandémie et les manifestations de l'été, la rhétorique portait tant et plus sur l'équité, la diversité et l'inclusion, mais il n'y a pour ainsi dire pas de mesures concrètes. Le discours contemporain de la gestion de « l'excellence inclusive » ne s'accompagne pas de changements institutionnels dans les pratiques d'embauche, d'une rémunération équitable, d'élaboration de programmes ou d'affectation de ressources à des initiatives relatives à l'équité.

Nous devons nommer le racisme institutionnel et le voir pour commencer à passer de la rhétorique aux résultats. Nous pouvons peut-être comprendre la réticence des administrateurs à qualifier leurs établissements de racistes, car il se peut qu'ils pensent d'abord aux conséquences pour les relations publiques, l'image de marque et le recrutement. Mais il nous faut aussi reconnaître qu'adopter *effectivement* des politiques et un discours sur l'équité sans nommer le racisme systémique est une forme de « *blackface* » *institutionnel* — une parodie de préoccupation au sujet du racisme exprimée par différents moyens, tels que des représentations visuelles symboliques dans le marketing, une utilisation symbolique d'étudiants et de membres du corps enseignant racialisés afin d'« éduquer » les autres ou de montrer que le milieu de travail ne peut pas être raciste, et l'approbation de politiques sans préciser les résultats attendus. Trop souvent, on utilise le vocabulaire de l'excellence inclusive pour donner un vernis de crédibilité sans vraiment vouloir *voir* les expériences différentes et systémiques de la racialisation ou d'autres formes de discrimination ou sans vouloir y remédier.

> « La pandémie a mis en lumière des inégalités dans le monde universitaire.

En tant que membres du personnel académique et en tant que syndicats, nous ne devrions pas participer à cette parodie de justice institutionnelle pour nos collègues et nos communautés racialisés. Nous devons prendre des mesures qui donnent de vrais résultats et pour cela, nous devons intervenir dans différents aspects de la structure des établissements, des programmes d'études des départements aux comités d'embauche dans la recherche, pour parvenir à inscrire des politiques sur l'équité jusque dans les sénats et, au passage, dans les bureaux de marketing, de recrutement et de communication.

Loin de moi l'idée de prétendre que ces mesures institutionnelles sont faciles à organiser et à faire aboutir, mais il y a une marche à suivre générale. On commence par définir une stratégie globale qui comprend l'objectif ultime. Ensuite, on définit les pratiques en matière d'équité qui régleraient le problème en transformant la pratique actuelle en milieu de travail. Puis on cerne les mesures institutionnelles nécessaires pour mettre en œuvre ces pratiques (sensibilisation, éducation, formation, nouvelles politiques, etc.). On précise des solutions pour garantir la normalisation de la mise en œuvre des pratiques au sein des établissements (examen des politiques, structures hiérarchiques et surveillance).

À un moment où la société débat de la façon de rebâtir en mieux, nous devons aussi, dans le monde universitaire, discuter d'une relance juste où l'on ait conscience du racisme systémique et où l'on prenne véritablement des mesures pour le combattre. ■

Higher Ed needs to go on a Zoom diet

Three reasons why swapping out face-to-face class meetings for online Zoom class sessions is a spectacularly bad idea.



by JOSHUA KIM

Higher ed is gorging on Zoom. It's time to go on a Zoom teaching diet.

I'm talking about Zoom University. Or Zoom Class. Or whatever you call the instructional "strategy" of one-to-one replacements of face-to-face class sessions with Zoom meetings.

The possibility that professors would swap out scheduled in-person class times for scheduled remote Zoom times is not one that our online learning community envisioned. It seems like such a spectacularly bad idea to insist that students sit in front of a web meeting for hours at a time that few of us thought this would ever come to pass.

How naïve we were. This is 2020, after all. We are living through peak bad ideas. A wholesale shift from the physical to the Zoom classroom may be as crazy as holding a superspreader event on the south lawn of the White House.

So for the record, let's be very clear on some things about teaching, learning and Zoom:

Zoom Sucks Energy

Participating in a synchronous online class is not like attending a physical class. Zoom is way more exhausting. The mental reserves, and hence the ability to learn of our students, will be drawn down quicker on Zoom than when in person. Why Zoom (and all synchronous online classroom/meeting tools) is such an energy suck is not fully understood. This effect likely has something to do with how our brains process screen versus physical presence.

The lack of any physical mobility between classes likely contributes to Zoom fatigue. So do our brain's inability to differentiate Zoom meetings from everything else we do on our screens, drawing down the same reserve of focus. Whatever the reason that Zoom tires us out, we should all start listening to our bodies and begin making some adjustments.

> **Zoom tires us out; we should start listening to our bodies and begin making some adjustments.**

Zoom Is Bad for Lecturing

The fastest way to lose the attention of students on Zoom is to talk at them. Don't get me wrong. A bit of lecturing is fine. The first 10 or 15 minutes of a synchronous online class is a great time to synthesize information and go over muddy points. The vast majority of Zoom classes, however, should be about conversation.

Class conversations on Zoom are not like class conversations in a physical classroom. They don't scale all that well. And these conversations need to be more carefully orchestrated and directed. A free-wheeling discussion with more than just a few students is almost impossible to have go well. Inevitably, a few students will dominate the conversation. Quieter learners will be shut out. I recommend that instructors be very directive on Zoom. Say out loud that you are going to call on folks. Give them some warning that you are going to ask them to speak. And then be willing to cut some students off (diplomatically) and bring others into the conversation.

ZoomU May Be Good for the Course, but ZoomU Is Bad for the Learner

Every professor knows that Zoom is exhausting. They are exhausted by all their Zoom meetings also. And most every professor knows that Zoom is suboptimal for lecturing. So why does ZoomU seem to be spreading? The answer is that substituting in-class sessions for Zoom sessions is a reasonable and defensible choice at the course level. For each individual course, all things being equal, the more Zoom time, the more learning. The problem is that this equation breaks down when every course (or almost every course) follows this Zoom-centric strategy. What is good for the course (lots of Zoom) becomes terrible for the learner (too much Zoom across all her courses).

Zoom is presenting higher ed with something like a tragedy of the commons. Individual instructors benefit from running lots of Zoom classes, but if all (or even most) instructors follow this strategy, then all the students lose out. What is needed is some combination of education and institutional guidance. My advice is to follow a three-to-one strategy. For every three hours of class, hold one hour of Zoom. Make that time more conversation-based. If you teach a class of 45 that usually meets three times a week for 50 minutes, then use those time blocks to hold

three separate Zoom sessions. Let students sign up for the sessions, distributing attendance across the three meetings. Require only that students attend one discussion per week.

Look, nobody is going to learn as much this year as in non-pandemic years. We are in the midst of a global crisis. The priority should be to get us all through this period more or less intact — 2020 is not the year to optimize for anything.

Accepting that our current reality is COVID-19 shitty, and will likely be for some months to come, can free us from any number of self-imposed burdens. You will not cover as much content in your course. But you can maybe dive more deeply into fewer things. When you assess your students this year, focus on highlighting strengths rather than correcting for weaknesses.

Yes, I know that this strategy will not work for every course in every subject. Many foundational STEM classes build toward essential knowledge and skills in a major. Some content must be covered and assessed. If, however, you can give your students a break this year, please do so. The easiest way to encourage learning and support our learners' wellness is to throttle back on Zoom classes.

When it comes to Zoom and teaching, less is more. ■

Joshua Kim is the Director of Online Programs and Strategy at the Dartmouth Center for the Advancement of Learning (DCAL) and a CNDLS Senior Fellow for Academic Transformation, Learning, and Design at Georgetown University.

This editorial was first published November 8, 2020 in *Inside Higher Ed*.

If you are a **Canadian Professor** or **University Lecturer/Instructor**

who is interested in issues related to **mental health at work,** we would like to invite you to participate in our **Healthy Professional Worker Study!**

There are two ways to participate before *January 31, 2021*

1

a 15-20 min online survey
https://bit.ly/3nk2gBf

2

a 45-60 min interview
email hpw@uottawa.ca

or both *(interview participants will receive a $20 honorarium)*

www.HealthyProfWork.com

This study has received ethics approval from the Universities of Ottawa, British Columbia, Laval, Manitoba, McGill, Nipissing, Waterloo, Saint Mary's, Toronto, Victoria and Carleton, Dalhousie, Memorial, Queen's, Simon Fraser and Western Universities.

L'enseignement supérieur doit réduire ses rations de Zoom

Trois raisons pour lesquelles c'est une très mauvaise idée de transposer les cours offerts en classe sur Zoom.

par JOSHUA KIM

L'enseignement supérieur se gave de Zoom. Il est temps qu'il diminue ses rations.

Je parle de l'université Zoom. Ou de la classe Zoom. Ou de la stratégie d'enseignement, quel qu'en soit le nom, qui consiste à offrir sur Zoom les cours préparés pour être donnés en classe.

Notre communauté de l'apprentissage à distance n'avait jamais envisagé la possibilité que le personnel enseignant remplace des heures de cours prévues en classe par des heures de cours à distance sur Zoom. D'inciter les étudiants à assister à des visioconférences de plusieurs heures semblait une très mauvaise idée. Jamais nous n'aurions pu imaginer que cela arriverait un jour.

Nous étions bien naïfs. Après tout, nous sommes en 2020. Nous vivons à l'heure de la concrétisation des mauvaises idées. Bien que le basculement complet de l'enseignement en face à face vers l'enseignement à distance sur Zoom soit aussi insensé que la tenue d'un événement superpropagateur dans la Roseraie de la Maison-Blanche, nous en sommes là.

Mettons donc au clair certains points concernant l'enseignement, l'apprentissage et Zoom :

Zoom gruge de l'énergie

Participer à un cours en ligne synchrone et assister à un cours en classe sont deux choses différentes. La participation sur Zoom est beaucoup plus fatigante. L'énergie mentale et, partant, la capacité d'apprentissage baissent plus rapidement sur Zoom qu'en personne. Les raisons pour lesquelles Zoom (et toutes les plateformes de réunion et d'enseignement synchrone en ligne) gruge autant d'énergie ne sont pas totalement élucidées. Elles résident vraisemblablement dans la manière dont notre cerveau gère la présence virtuelle par rapport à la présence physique.

> **L'absence de déplacement entre les cours contribue probablement à la fatigue Zoom, tout comme l'incapacité de notre cerveau à faire la distinction entre les séances sur Zoom.**

L'absence de déplacement entre les cours contribue probablement à la fatigue Zoom, tout comme l'incapacité de notre cerveau à faire la distinction entre les séances sur Zoom et toutes les autres activités que nous faisons devant un écran. Quelles que soient les raisons pour lesquelles Zoom nous épuise, nous devrions tous commencer à écouter notre corps et à apporter certains changements en conséquence.

Zoom ne convient pas pour l'exposé magistral

La meilleure façon de perdre l'attention des étudiants sur Zoom est d'y livrer un exposé magistral. Entendons-nous bien : s'il est limité à un bloc de 10 à 15 minutes au début d'un cours en ligne synchrone, l'exposé magistral est fort utile pour synthétiser l'information et éclaircir les points nébuleux. La majeure partie du cours sur Zoom doit cependant être interactive.

Les interactions ne peuvent pas se dérouler de la même manière sur Zoom qu'en classe. Il n'y a pas de transposition possible. Celles-ci doivent être soigneusement orchestrées et dirigées. Il est pratiquement impossible qu'une discussion libre impliquant de nombreux étudiants s'y déroule sans encombre. Quelques étudiants domineront inévitablement la conversation, alors que d'autres, moins volubiles, resteront en retrait. Je recommande au personnel enseignant de se montrer très directif sur Zoom. Expliquez clairement aux étudiants que vous allez donner vous-mêmes le droit de parole. Prévenez-les que vous leur demanderez de parler. Et n'hésitez pas à interrompre certains étudiants (avec tact) et à en inviter d'autres à prendre part à la discussion.

L'université Zoom : bonne pour le cours, mauvaise pour l'apprenant

Tous les professeurs le savent, l'utilisation de Zoom est source d'épuisement. Outre l'enseignement, la foule de réunions auxquelles ils doivent participer sur Zoom leur cause de la fatigue. La plupart d'entre eux savent aussi que Zoom est loin d'être l'outil parfait pour les exposés magistraux. Pourquoi alors l'université Zoom prend-elle autant d'ampleur? En fait, c'est que la transposition sur Zoom d'un cours normalement offert en classe est un choix raisonnable et valable sur le plan du cours lui-même. Tout bien considéré, plus on consacre de temps à un cours sur Zoom, plus les apprentissages seront importants. Cette relation de cause à effet ne tient cependant pas la route quand cette stratégie d'enseignement centrée sur Zoom est appliquée à tous (ou pratiquement tous) les cours. Ce qui est bon pour un cours (beaucoup de temps sur Zoom) devient dès lors mauvais pour l'apprenant (trop de temps passé sur Zoom au total).

Zoom incarne en quelque sorte la tragédie des biens communs dans le secteur universitaire. Les membres du personnel enseignant ont tout intérêt à offrir le plus de cours possible sur Zoom, mais si l'ensemble, voire la majorité, d'entre eux utilise cette stratégie, celle-ci devient contre-productive pour les étudiants. Il faut en quelque sorte une combinaison de moyens pédagogiques. Je conseille d'appliquer le principe du trois pour un : pour chaque cours de trois heures, tenir une séance d'une heure sur Zoom. Axer cette heure sur la conversation. Si vous enseignez à un groupe de 45 étudiants qui se réunit normalement trois fois par semaine à raison de 50 minutes à la fois, utilisez ces blocs de temps pour tenir trois séances distinctes sur Zoom. Invitez les étudiants à s'inscrire aux séances et répartissez-les en trois groupes, en exigeant la participation à une discussion par semaine.

Soyons réalistes, les apprentissages ne seront pas aussi importants cette année qu'en temps normal. Nous vivons une crise mondiale. Veillons simplement à la traverser sans trop de séquelles — inutile de chercher à optimiser quoi que ce soit en 2020.

Accepter le fait que la COVID-19 empoisonne actuellement notre existence, et qu'elle le fera pour encore quelques mois, peut nous libérer de certains fardeaux que nous nous imposons. Vous ne couvrirez pas autant de matière dans votre cours, mais vous pourriez traiter certains éléments plus en profondeur. Quand vous évaluerez vos étudiants cette année, veillez à souligner les points forts plutôt que les points à corriger.

Certes, cette stratégie ne sera pas applicable à tous les cours dans tous les domaines. De nombreux cours en STIM visent à fournir des acquis essentiels dans le champ d'études. Certains apprentissages doivent être faits et évalués. Si, toutefois, vous pouvez donner un peu de répit à vos étudiants cette année, n'hésitez pas à le faire. La meilleure façon de stimuler les apprentissages et de favoriser le bien-être de nos apprenants cette année est de mettre la pédale douce dans l'enseignement sur Zoom.

En ce qui concerne Zoom et l'enseignement, moins vaut plus. ■

Joshua Kim est directeur des programmes et de la stratégie en ligne au Dartmouth Center for the Advancement of Learning (DCAL) et Senior Fellow for Academic Transformation, Learning, and Design au CNDLS de la Georgetown University.

Cette chronique est parue le 8 novembre 2020 dans *Inside Higher Ed*.

CAREERS ONLINE! CARRIÈRES EN LIGNE !

Academic Work.ca
Browse our job postings.

Travail academique.ca
Parcourez nos offres d'emploi.

Criticizing Israel is not antisemitic — it's academic freedom

by JASMIN ZINE, GREG BIRD & SARA MATTHEWS

This summer controversy arose around the hiring of Valentina Azarova as the director of the University of Toronto faculty of law's international human rights program.

Some faculty accused the dean of rescinding a job offer because public figures were uncomfortable with her scholarly criticism of Israel's human rights record.

This incident is particularly concerning to scholars who conduct research on Palestine and Israel. Many see it as part of a growing trend to equate criticism of Israeli state policies with antisemitism.

Globally, scholars who criticize Israel are facing an increasingly uphill battle to protect their academic freedom.

Redefining antisemitism

At the heart of the issue rests the new definition of antisemitism by the International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). Proponents of the IHRA definition are part of what some are calling a new antisemitism movement that seeks to label criticism of Israel as antisemitic.

While challenging antisemitism is vital, Canadian critics of the IHRA definition argue that the new language could "chill political expressions of criticism of Israel as well as support for Palestinian rights."

The IHRA definition is vague. It fails to connect antisemitism to other forms of racism. It also appears more intent on silencing critics of Israel than halting antisemitic threats from far-right white supremacists.

A series of open letters by scholars have warned against adopting this definition, including in Canada, the United Kingdom and Israel.

The main issue with the IHRA's definition of antisemitism is not its short 38 word definition, but the 11 illustrative examples of anti-Semitism. Seven of these examples equate criticism of Israel with antisemitism. Two of them reference Israel without mentioning Jewish people.

Israel should be subject to the same critiques as other nations.

One of the original draftees of the IHRA definition, Kenneth Stern, now says that the new language "weaponizes" the definition of antisemitism.

Academic silencing: Scholars face harassment

Earlier this year, in Germany where the IHRA definition and its illustrations have been adopted nationally, renowned scholar Achille Mbembe (currently teaching at the University of the Witwatersrand in Johannesburg) was accused of racism and antisemitism by public figures and institutions because of his support of the BDS movement. BDS (Boycott, Divestment, Sanctions) is a Palestinian-led movement for the freedom, justice and equality of Palestinians.

In the United States, where various jurisdictions have adopted the IHRA working definition, investigations of alleged antisemitism have been launched at several institutions. These include: Rutgers University, Duke University, the University of North Carolina and Williams College, with another possible investigation into New York University.

In each case, the "antisemitic speech" being investigated is criticism of Israel.

In the U.K., universities face funding cuts if they do not adopt the IHRA definition. Universities have cancelled events, punished faculty and expelled students who criticize Israel.

Websites run by neoconservative campus groups demonize, harass and intimidate scholars who support Palestinian rights, support BDS and are critical of Israel's policies. These targeted attacks have a chilling effect on classrooms, research and campus politics.

Canadian campuses

On Canadian campuses, student governments at Ryerson University and McGill University have adopted the IHRA definition of antisemitism in their anti-discrimination policies. This will potentially allow them to deny critics of Israel access to campus resources.

A recent conference at the University of Winnipeg focused on the Trump administration's decision to move its embassy in Israel to Jerusalem. Citing the IHRA definition, the university condemned the conference and declared certain statements expressed at the conference to be a violation of the institution's anti-harassment policy.

Legal controversy in Ontario

On Oct. 26, the Ontario government led by Doug Ford abandoned its controversial private members' Bill 168 "Combating Antisemitism Act" and instead used Order in Council 1450/2020 to adopt the IHRA definition. An order-in-council is an executive decree that effectively shuts down the legislative process, including public discussion on the bill.

The order-in-council recognized "the working definition of antisemitism, as adopted by the International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA)."

While Bill 168 was still under consideration by the Standing Committee on Justice Policy in Ontario, faculty unions across the province passed motions to oppose it.

Earlier this year, Premier Ford gave universities an ultimatum: adopt free speech policies or risk losing their funding. The new IHRA definition of antisemitism in Ontario seems to subvert the government's demand that universities uphold free speech and academic freedom.

It is unclear whether or not Ontario's adoption of the IHRA working definition includes the illustrative examples. Without a clear position on this, academic freedom in this province remains vulnerable to political interference.

Scholarly freedom to criticize racism

Arguments made by many of the world's leading scholars contain statements that are critical of Israeli state violence and racism. This writing could easily be censored as antisemitic under the new definition.

Under this type of legal censure, professors could be at risk for teaching influential Jewish scholars such as Hannah Arendt and Judith Butler, the post-colonial legend Edward Said, Black liberation scholar Angela Davis and a long list of other scholars because of their critical work on Israel.

Canada's federal government has adopted the IHRA definition and its examples, and it is possible that other provinces and institutions may feel pressured to follow suit.

Equating criticism of Israel with antisemitism undermines the ability of scholars to engage in important anti-racist and decolonial work.

Ontario's adoption of the IHRA definition leaves academics and students vulnerable. Enacting laws or adopting statements that potentially criminalize criticism of state violence and racism subverts the struggles of marginalized communities seeking social justice. These decisions set a dangerous precedent. ■

Jasmin Zine is a Professor of Sociology, Wilfrid Laurier University. **Greg Bird** is an Associate Professor, Sociology, Wilfrid Laurier University. **Sara Matthews** is an Associate Professor, Department of Global Studies, Wilfrid Laurier University.

This editorial was first published November 15, 2020 in *The Conversation*. https://theconversation.com/criticizing-israel-is-not-antisemitic-its-academic-freedom-148864.

THE CONVERSATION

Read our Annual Report
at www.caut.ca

Pour lire le rapport,
visitez www.acppu.ca

CAUT ACPPU



Critiquer Israël ne relève pas de l'antisémitisme, mais de la liberté académique

par JASMIN ZINE, GREG BIRD & SARA MATTHEWS

Cet été, le recrutement de Valentina Azarova en tant que directrice du programme d'études internationales sur les droits de la personne de la Faculté de droit de l'Université de Toronto a suscité la controverse.

Des membres du corps professoral ont accusé le doyen d'avoir retiré l'offre d'emploi faite à la professeure parce que des personnalités publiques se sont montrées réticentes face à ses critiques académiques sur le bilan d'Israël en matière de droits de la personne.

Cet incident est particulièrement préoccupant pour les universitaires qui mènent des recherches sur la Palestine et Israël. Nombreux sont celles et ceux qui considèrent qu'il s'inscrit dans une tendance croissante à assimiler la critique des politiques de l'État israélien à de l'antisémitisme.

Partout dans le monde, les universitaires qui critiquent Israël doivent mener une bataille acharnée pour protéger leur liberté académique.

Une redéfinition de l'antisémitisme

La nouvelle définition de l'antisémitisme par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA) est au cœur de la question. Ses défenseurs font partie de ce que certain.e.s appellent un mouvement contre « le nouvel antisémitisme » qui vise à qualifier d'antisémite toute critique d'Israël.

Lutter contre l'antisémitisme est essentiel, mais les critiques canadiens de la définition de l'IHRA affirment que cette nouvelle formulation risque de « freiner toute velléité de critique politique d'Israël et de soutien des droits du peuple palestinien ».

> « L'adoption, en Ontario, de la définition de l'IHRA fragilise les universitaires et les étudiants.

La définition de l'IHRA est imprécise. Elle fait abstraction du lien entre l'antisémitisme et les autres formes de racisme. Elle semble viser davantage à faire taire les critiques à l'endroit d'Israël qu'à contrer les menaces antisémites des suprémacistes blancs de l'extrême droite.

Des universitaires de plusieurs pays, dont le Canada, le Royaume-Uni et Israël, ont publié des lettres ouvertes mettant en garde contre l'adoption de la définition.

Le problème principal que pose la définition de l'antisémitisme de l'IHRA ne tient pas de sa courte définition de 38 mots, mais plutôt des 11 exemples présentés de l'antisémitisme. Sur ces onze exemples, sept assimilent la critique d'Israël à l'antisémitisme. Deux d'entre eux font référence à Israël sans mentionner le peuple juif.

Au même titre que tous les pays, Israël ne devrait pas être à l'abri d'échapper aux critiques.

L'un des premiers rédacteurs de la définition de l'IHRA, Kenneth Stern, dit maintenant que le nouveau langage a comme effet de « militariser » la définition de l'antisémitisme.

Le musellement et le harcèlement académique

Plus tôt cette année, en Allemagne, où la définition de l'IHRA et ses exemples ont été adoptés à l'échelle nationale, l'éminent professeur Achille Mbembe (enseignant actuellement à l'University of the Witwatersrand à Johannesburg) a été accusé de racisme et d'antisémitisme par des personnalités et des institutions publiques en raison de son soutien au mouvement BDS (boycottage, désinvestissement, sanctions). Ce mouvement palestinien milite pour la liberté, la justice et l'égalité pour le peuple palestinien.

Aux États-Unis, la définition de travail de l'IHRA a été adoptée par plusieurs États, alors que plusieurs universités et collèges sont désormais confrontés à des enquêtes portant sur des allégations d'antisémitisme notamment : Rutgers University, Duke University, the University of North Carolina et Williams College, avec la possibilité d'une autre enquête à la New York University.

Dans chaque cas, le soi-disant « discours antisémite » faisant l'objet de l'enquête relève d'une critique d'Israël.

Au Royaume-Uni, les universités sont confrontées à des pertes de financement si elles n'adoptent pas la définition de l'IHRA. Des universités ont annulé des événements, ont imposé des sanctions à des membres du corps professoral et ont expulsé des étudiant.e.s critiques envers Israël.

Des sites internet gérés par des groupes néoconservateurs sur les campus diabolisent, harcèlent et intimident les universitaires qui soutiennent les droits des Palestiniens, encouragent le BDS et critiquent la politique d'Israël. Ces attaques ciblées ont un effet paralysant sur les cours, la recherche et la culture politique sur les campus.

Sur les campus canadiens

Sur les campus canadiens, les associations étudiantes de l'Université Ryerson et de l'Université McGill ont intégré la définition de l'antisémitisme de l'IHRA au sein de leurs politiques anti-discrimination. Ainsi, ils pourront potentiellement bloquer l'accès aux ressources du campus aux personnes critiques d'Israël.

Une conférence tenue récemment à l'Université de Winnipeg a porté sur la décision de l'administration Trump de déménager son ambassade en Israël à Jérusalem. S'appuyant sur la définition de l'IHRA, l'université a condamné la tenue de la conférence et a déclaré que certaines affirmations exprimées lors de la conférence constituaient une violation de la politique de lutte contre le harcèlement de l'institution.

Controverse législative en Ontario

Le 26 octobre, le gouvernement de l'Ontario sous la férule de Doug Ford a abandonné son projet de loi controversé 168 « Loi de 2020 sur la lutte contre l'antisémitisme », et a plutôt recouru au décret 1450/2020 pour faire adopter la définition de l'IHRA. Un décret adopté par le Conseil a pour effet de court-circuiter le processus législatif, y compris tout débat public sur le projet de loi.

Selon le texte du décret, le gouvernement de l'Ontario reconnaît « la définition opérationnelle de l'antisémitisme adoptée par l'IHRA ».

Alors que le projet de loi 168 était à l'étude au sein du Comité permanent de la justice en Ontario, des syndicats de des professeur.e.s de toute la province ont adopté des motions pour s'y opposer.

Au début de l'année, le premier ministre Ford a posé un ultimatum aux universités : adopter des politiques de liberté d'expression ou risquer de perdre leur financement. En Ontario, la nouvelle définition de l'antisémitisme de l'IHRA semble remettre en cause l'exigence gouvernementale selon laquelle les universités doivent respecter la liberté d'expression et la liberté académique.

Il reste cependant à déterminer si l'adoption de la définition opérationnelle de l'IHRA comprend les exemples. Faute d'une position claire sur ce point, la liberté académique dans cette province reste vulnérable aux ingérences politiques.

Liberté académique de critiquer le racisme

À l'échelle internationale, les arguments avancés par de nombreuses personnalités du monde académique renferment des déclarations critiques à l'égard de la violence et du racisme de l'État d'Israël. Ces écrits pourraient très bien faire l'objet de censure en vertu de la nouvelle définition.

Ce genre de censure légale pourrait menacer les professeur.e.s qui enseignent de grandes figures juives ayant critiqué Israël, comme Hannah Arendt et Judith Butler, le légendaire postcolonialiste Edward Saïd, la militante pour la libération des Noirs Angela Davis et bien d'autres, en raison de leur travail critique sur Israël.

Au Canada, le gouvernement fédéral a adopté la définition de l'IHRA et ses exemples. D'autres provinces et institutions pourraient dans la foulée se sentir obligées d'emboîter le pas.

Le fait d'assimiler la critique d'Israël à de l'antisémitisme compromet la contribution importante des universitaires à la lutte contre le racisme et à la décolonisation.

L'adoption, en Ontario, de la définition de l'IHRA fragilise les universitaires et les étudiants. La promulgation de lois ou l'adoption de déclarations qui visent à criminaliser la critique de la violence et du racisme d'État, compromettent les luttes des communautés marginalisées pour la justice sociale. Ces décisions créent un dangereux précédent. ■

Jasmin Zine, professeure de sociologie, Université Wilfrid Laurier. **Greg Bird**, professeur agrégé de sociologie, Université Wilfrid Laurier. **Sara Matthews**, professeure agrégée, département d'études mondiales, Université Wilfrid Laurier.

Cette chronique est parue le 15 novembre 2020 dans *The Conversation.* https://theconversation.com/criticizing-israel-is-not-antisemitic-its-academic-freedom-148864.

Traduit par Josée Roy et Fabienne Presentey.

Call for Nominations

CAUT Executive Committee 2021-2022

Vacancies

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

Vice-president
1 year / Responsible for assisting the president with his or her responsibilities and undertaking other duties as decided by the Executive Committee.

Chair, Academic Freedom & Tenure 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 dealing with academic freedom issues and shall normally have served at least one year on the committee.

Chair, Contract Academic Staff 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 knowledge of and experience in dealing with contract academic staff issues 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 the Executive Committee. A nominee for the position of co-chair should have considerable experience in matters of equity. At least one of the co-chairs must be a woman.

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 Francophones 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

Those interested in serving on the CAUT Executive Committee must complete and submit the Executive Committee Nomination Form, available for download at www.caut.ca, by **1 March 2021**.

Appel de candidatures

Comité de direction de l'ACPPU 2021-2022

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 candidates et candidats à la présidence doivent avoir une expérience considérable en matière d'associations de personnel académique à l'échelle locale.

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

La présidence
Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
2 ans / La ou le titulaire doit présider le comité et entreprendre 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 matière de liberté académique et doivent normalement avoir siégé depuis au moins un an au sein du comité.

La présidence
Comité du personnel académique contractuel
2 ans / La ou le titulaire doit présider le comité et entreprendre 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 matière de gestion de questions concernant le personnel académique contractuel et doivent normalement avoir siégé depuis au moins un an au sein du comité.

La coprésidence
Comité de l'équité
2 ans / Les titulaires coprésident le Comité de l'équité et accomplissent d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à la coprésidence doivent avoir une expérience considérable en matière d'équité. Au moins une des deux personnes assurant la coprésidence doit être une femme.

Représentant(e)s ordinaires
Général (2 postes)
1 an / Les titulaires doivent exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction.

Francophone
1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison avec le Comité des francophones.

Autochtone
1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison avec le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones.

Québec
1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction.

Date limite

Les membres de l'ACPPU désirant se présenter comme candidate ou candidat sont priés de faire parvenir une copie du formulaire de mise en candidature, dûment rempli, au plus tard le **1er mars 2021**. (disponible à www.acppu.ca).

CAUT Bulletin May 1995
Bulletin de l'ACPPU mai 1995


BARGAINING & BENEFITS

The Misuse & Abuse of Sessional Appointments

TAX FACTS

Budget Changes Affects Retirement Plans

Poaching is a crime!

Weakening the tenure system: the misuse & abuse of sessional appointments

According to Statistics Canada, the number of full and part-time sessional teaching appointments has grown to the point where in 1991-92 there were about 25,000 part-time faculty employed by universities across Canada. This is one of the most dramatic changes in university employment practices in the last 20 years.

The abuse of such appointments threatens the Canadian university teaching profession in a number of ways. Sessional teachers, particularly part-time sessionals, are often paid less than tenure-track faculty to teach regular degree credit courses. This undermines the standard of living of the professors as a whole, by lowering its average compensation. On many campuses it also provides university management with additional bargaining power, since administrators can credibly threaten to meet enrollment demand through increased use of low-cost sessionals if full-time faculty do not moderate their demands.

No less significantly, the misuse of sessional appointments poses a number of threats to the quality of university education. First, it dilutes the protection of academic freedom of Canadian university teaching staff. Sessional teachers, particularly part-time sessionals, often do not benefit from contractual academic freedom clauses. Moreover, sessional appointments circumvent the tenure system, which has long been one of the key protections of academic freedom.

The abuse of sessional appointments poses other threats to the quality of education as well. Because of competing demands on their time, many sessional instructors do not have the same opportunities as their tenure-track counterparts to keep abreast of recent developments in their field, to broaden and deepen their knowledge, and to develop as teachers and scholars. ■

To read the full article that appeared in the **CAUT Bulletin May 1995** issue visit **www-archive.caut.ca**.

L'affaiblissement du système de titularisation : le recours injustifié et abusif aux chargés de cours

Selon Statistique Canada, le nombre de postes de chargés de cours à temps plein et à temps partiel a augmenté au point qu'en 1991-1992, environ 25 000 professeurs à temps partiel étaient employés par des universités canadiennes. C'est l'un des changements les plus radicaux qui se soient produits dans les pratiques d'emploi des universités au cours des 20 dernières années.

Le recours abusif à ces nominations menace la profession d'enseignant universitaire au Canada à de multiples égards. Les chargés de cours, particulièrement ceux à temps partiel, sont souvent moins bien rémunérés que les professeurs qui occupent un poste menant à la permanence pour dispenser des cours réguliers crédités pour l'obtention d'un diplôme. La qualité de vie des professeurs dans leur ensemble s'en trouve ainsi amoindrie par l'abaissement de leur rémunération moyenne. Qui plus est, cela procure à la direction de nombreuses universités un pouvoir de négociation renforcé, puisque les administrateurs peuvent menacer de manière crédible de répondre à la demande d'inscriptions en recourant davantage à des chargés de cours à moindre coût si les membres du corps professoral à temps plein ne modèrent pas leurs exigences.

Le recours injustifié aux chargés de cours pose un certain nombre de menaces à la qualité de l'enseignement universitaire. Tout d'abord, cette option atténue le niveau de protection de la liberté académique du personnel enseignant des universités canadiennes. Les chargés de cours, particulièrement ceux à temps partiel, ne bénéficient souvent pas des clauses protégeant la liberté académique. De plus, les nominations à des postes de chargés de cours contournent le système de titularisation, qui a longtemps été l'une des principales protections accordées à la liberté académique.

Le recours abusif à de telles nominations pose également d'autres menaces à la qualité de l'enseignement. Étant soumis à des exigences de temps concurrentes, de nombreux chargés de cours ne bénéficient pas des mêmes possibilités que leurs collègues en voie de titularisation pour se tenir au courant des développements récents dans leur domaine, élargir et approfondir leurs connaissances et se perfectionner en tant qu'enseignants et chercheurs. ■

Pour lire l'article complet publié dans le ***Bulletin* de l'ACPPU de mai 1995**, veuillez visiter **www-archive.caut.ca/fr**.

Liz Morrish

Liz Morrish is an independent scholar and activist challenging the managerial appropriation of higher education. A visiting fellow at York St John University, she was principal lecturer and subject leader of linguistics at Nottingham Trent University until her resignation in 2016. Liz co-authored *Academic Irregularities*, a book on managerial discourse in the neoliberal academy, and also blogs under the same title. She spoke to CAUT members at a virtual event during Fair Employment Week 2020 on how the pandemic has created breach points for the future of labour, pedagogy and values in higher education.



How is the pandemic impacting post-secondary education in the United Kingdom (UK)?

Along with many other university systems across the world, we are contemplating emergency measures in the way we work and in teaching and learning conditions. We hope that these will be temporary. However, we also know that there's very unlikely to be a return to whatever we thought was normal. We know that management teams in universities very often seize on these occasions to nurture a sense of crisis and perhaps reorient the university according to a set of priorities, which might not be shared by all the rest of us who are the university. What we see right now in the UK is a system which is struggling under a number of persistent vulnerabilities, which COVID really has just brought into focus. They were always there, but they weigh particularly on conditions of labour and the students' experience. These are things which we will need to keep in our minds as we go forward.

You describe the UK higher education system as highly marketized. What impact is that having on higher education during the pandemic?

We need to take a look at the political economy of British universities and the

vulnerabilities revealed by the pandemic. We have a marketized system of higher education in England. I'm excluding Scotland, Wales and Northern Ireland who have slightly different varieties of this system, but 80 per cent of our income for teaching comes from student fees, with 23 per cent of that coming from the overseas student contingent. If either of those two income streams is affected, we would find universities exposed to financial adversity. Then, in July, the government decreed that universities could only charge full fees if they were teaching face-to-face. The business model is anchored in income from halls of residence, food, and other services, like gyms. They were obviously going to need to bring students to campus. Halls of residence were crammed in the return to school in the fall, unlike some US universities, which had kept them under 50% capacity. The health of students, staff, and the wider community had to be sacrificed if universities were to survive.

In Canada, due to health and safety concerns, schools have largely rejected a full return to face-to-face teaching. How did the UK return to classes play out?

Disastrously. For example, in October 2020, my home base of Nottingham had the highest rate of COVID-19 spread in the UK. Sadly, the spike in figures coincided with the arrival in the city of 60,000 or more students. I'm certainly not blaming the students for this state of affairs. I am hoping that an eventual public inquiry will hold the government and university management teams to account. Opening campuses and residences was against the advice of the government's own scientific advisory committee, the trade unions, and public health academics. Nevertheless, the migration of students went ahead. Despite assurances of COVID-free campuses from university managers, incidences of infection in some areas of some university cities, particularly Nottingham, were running at eight times the incidence of New York City at peak COVID in April. This is a failure to protect public health at any scale.

What impact have you seen on the academic job?

Over the summer of 2020, universities in the UK became very cautious about finances and fearful of angering the government. Some sought to restructure course offerings towards the government's preferred STEM priority. Some have planned for mass redundancies in the face of what they anticipated would be falling enrollments this year. Shockingly, Coventry University has announced 100 redundancies at associate professor level and their labour is being replaced by additional hourly paid staff. In many places, the price is being paid by early career, precarious academics as graduate teaching assistantships and adjunct posts have been canceled. Their prospects may never recover. The result has been an unsustainable load placed on permanently employed staff, many of whom have seen their teaching loads triple and research time canceled. The most significant issue that's been brought into focus by the pandemic is that a higher education system controlled by the market is not as robust as market fundamentalists like to insist. The shedding of academic talent has not been so visible in less marketized systems.

Even prior to the pandemic, there has been a move towards academic fracking – the separation of teaching and research pathways for academics. It has become harder to subsidize research from tuition fees. Therefore, to be coded as research, your project has to be paid for by external income. So, no grant can mean no research component to your workload. This trend will be accelerated by the pandemic.

What do you predict the impact of the pandemic will be?

There may be a rapid return to business as usual with regard to reliance on casualized labour, as the pandemic has offered a new opportunity to exploit their expertise. This move can be predicted when we look at the opportunistic moves to capitalize on the pivot to online by the ed-tech industry. EdTech firms pursue a strategy of free now, sell later, while both looking to solve the short-term global disruption of education and paving the way for longer-term transformation to education systems, institutions, and practice. We see these companies really looking now to position themselves as the savior for education: companies like the Khan Academy are offering free software in response to donations from benefactors who expect to be able to recoup their spend in reduced teaching costs ultimately. We could be looking at a future in which the dominant education policy preoccupation globally is how to deliver schooling without schools and degrees without campuses. Meanwhile, we have reports that software enabling algorithmically proctored exams may compromise student privacy. There's also criticism that facial recognition and detection algorithms may fail to recognize black faces as easily as white and thus reinforce structural racism. Perhaps instead, we could look for a redesign of curriculum and assessment, which seeks to transform student learning and open possibilities.

What will emerge from this chaos is the post-pandemic university. We just hope that the university that emerges is one we recognise and one that works in the interests of students and academic enquiry. We need to be vigilant and ensure that the more pernicious patterns that hamper those interests now are not amplified in the new forms of pedagogy and management that will materialize. ■

Liz Morrish

Liz Morrish est une universitaire indépendante qui milite contre la prise de contrôle des universités par la direction. Chargée de cours invitée à la York St John University, elle était maître de conférences et directrice du département de linguistique à la Nottingham Trent University jusqu'à sa démission, en 2016. M^me^ Morrish est coauteure d'*Academic Irregularities*, ouvrage sur le discours managérial dans le monde universitaire néolibéral, et elle tient un blogue sous le même titre. Elle a parlé aux membres de l'ACPPU à l'occasion d'une rencontre virtuelle organisée dans le cadre de la Semaine de l'équité d'emploi 2020 sur le thème « Le fléau des universités : La pandémie a ouvert des brèches qui menacent l'avenir des travailleurs, la pédagogie et les valeurs de l'enseignement supérieur ».

Quelles conséquences la pandémie a-t-elle sur l'éducation postsecondaire au Royaume-Uni?

Comme de nombreux systèmes universitaires dans le monde, nous adoptons des mesures d'urgence en ce qui concerne les conditions de travail, d'enseignement et d'apprentissage. Nous espérons qu'elles seront temporaires. Cependant, nous savons aussi qu'il est très peu probable que nous revenions à ce qui nous semblait normal. Nous savons que les équipes de direction des universités saisissent souvent ces occasions pour alimenter un sentiment de crise et peut-être réorienter l'université en fonction d'une série de priorités que nous qui formons l'université ne partageons sans doute pas. Ce que nous voyons en ce moment au Royaume-Uni, c'est un système qui se débat avec plusieurs vulnérabilités persistantes et que la COVID a vraiment mises en lumière. Elles existaient déjà, mais elles pèsent particulièrement sur les conditions de travail et sur l'expérience des étudiants. Ce sont des choses que nous devrons garder à l'esprit par la suite.

Vous dites de l'enseignement supérieur britannique qu'il est marchéisé. Quel impact est-ce que cela a sur l'éducation postsecondaire pendant la pandémie?

Nous devons examiner l'économie politique des universités britanniques et les vulnérabilités révélées par la pandémie. Nous avons un enseignement supérieur marchéisé en Angleterre. J'exclus l'Écosse, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord qui ont des variantes légèrement différentes de ce système, mais 80 % des revenus de l'enseignement viennent des frais de scolarité, dont 23 % du contingent des étudiants étrangers. Si l'une ou l'autre de ces sources de revenus défaille, les universités se trouveront exposées à des difficultés financières. En juillet, le gouvernement a décrété que les universités ne pouvaient facturer la totalité des frais que si les cours avaient lieu en personne. Le modèle économique repose sur les revenus des résidences universitaires, la restauration et d'autres services, comme les gymnases. Il allait donc falloir faire revenir les étudiants sur les campus. Les résidences universitaires affichaient complet à la rentrée d'automne, contrairement à certaines universités américaines qui en limitaient le taux d'occupation à moins de 50 %. La santé des étudiants, du personnel et de la collectivité en général devait être sacrifiée pour que les universités survivent.

Au Canada, pour des questions de santé et de sécurité, les écoles ont largement rejeté un retour complet à l'enseignement en personne. Comment s'est déroulé le retour en classe au Royaume-Uni?

C'était un désastre. Par exemple, en octobre 2020, Nottingham, où je vis, affichait le taux de propagation de la COVID-19 le plus élevé du Royaume-Uni. Malheureusement, l'augmentation des chiffres a coïncidé avec l'arrivée dans la ville d'au moins 60 000 étudiants. Je ne fais certainement pas de reproches aux étudiants en l'espèce. J'espère qu'une enquête publique permettra un jour de demander des comptes au gouvernement et aux équipes de direction des universités. Les campus et les résidences ont été ouverts contre l'avis du propre comité consultatif scientifique du gouvernement, des syndicats et des spécialistes en santé publique. Quoi qu'il en soit, la migration des étudiants a eu lieu. Bien que la direction des universités ait assuré qu'il n'y avait pas de COVID sur les campus, le taux d'incidence de l'infection dans certains quartiers de certaines villes universitaires, notamment Nottingham, était huit fois supérieur à celui de New York au pic de l'épidémie en avril. Sous quelque angle qu'on le prenne, cette incapacité de protéger la santé publique est scandaleuse.

À ce que vous voyez, quel est l'impact sur le travail académique?

Pendant l'été 2020, les universités britanniques sont devenues très prudentes financièrement et se sont mises à craindre les foudres du gouvernement. Certaines ont cherché à restructurer le programme de cours proposés pour le recentrer sur la préférence du gouvernement pour les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, les STIM. Certaines ont prévu des licenciements massifs face à la baisse des inscriptions qu'elles pressentaient pour cette année. Ainsi, l'Université de Coventry a annoncé 100 licenciements de professeurs agrégés et elle remplace ses effectifs par du personnel supplémentaire payé à l'heure. Dans bien des endroits, ce sont les universitaires en début de carrière et en situation précaire qui paient le prix, car les postes d'assistant d'enseignement des cycles supérieurs et les postes d'auxiliaire sont annulés. C'en est peut-être fini de leurs perspectives de

carrière. En tout cas, le personnel salarié permanent se retrouve avec une charge ingérable. Ainsi, beaucoup ont vu tripler leur charge d'enseignement et annuler leur temps de recherche. Ce que la pandémie a surtout fait comprendre, c'est qu'un enseignement supérieur contrôlé par le marché n'est pas aussi solide que les fondamentalistes du marché aiment à le répéter avec insistance. Le délestage de talents universitaires n'est pas aussi visible dans les systèmes moins marchéisés.

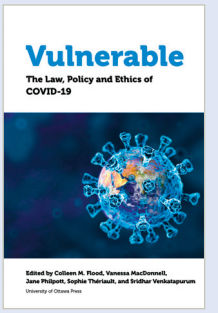
Même avant la pandémie, la tendance à la fracturation – à la séparation pour le corps enseignant des filières d'enseignement et de recherche – se dessinait déjà. Il est devenu plus difficile (ou la direction y est moins encline) de subventionner la recherche avec les frais de scolarité. Par conséquent, pour obtenir un code de recherche, le projet doit être payé par des revenus extérieurs. Donc, pas de subvention peut vouloir dire pas de volet de recherche dans la charge de travail. La pandémie accentuera cette tendance.

Quel sera, selon vous, l'impact de la pandémie?

Il se peut qu'on voie un retour aux bonnes vieilles habitudes du recours à de la main-d'œuvre précarisée, car la pandémie offre une nouvelle occasion d'exploiter ses compétences. C'est une possibilité quand on regarde les décisions opportunistes prises par l'industrie des technologies de l'éducation pour profiter du passage à l'enseignement en ligne. Les entreprises concernées poursuivent une stratégie qui consiste à offrir leurs produits gratuitement maintenant pour les vendre par la suite, tout en cherchant à la fois à remédier aux perturbations mondiales à court terme et à préparer une transformation à plus long terme des systèmes éducatifs, des établissements et de la pratique. Nous voyons qu'elles cherchent vraiment à se présenter comme les sauveurs de l'éducation. Ainsi, des entreprises comme la Khan Academy offrent gratuitement des logiciels à la suite de dons de bienfaiteurs qui s'attendent à pouvoir recouvrer leur dépense en réduisant à terme le coût de l'enseignement. Il se peut qu'à l'avenir, la préoccupation dominante en matière de politique de l'éducation dans le monde soit d'enseigner sans écoles et de délivrer des diplômes sans campus. En attendant, il est question de logiciels qui permettent de gérer des examens par algorithme avec un risque pour les renseignements personnels des étudiants. Certains reprochent, par ailleurs, aux algorithmes utilisés pour la reconnaissance faciale et la détection de ne pas reconnaître aussi facilement les visages noirs que les visages blancs, ce qui renforce le racisme structurel. Peut-être qu'en fait, nous pourrions chercher à refondre les programmes d'études et les évaluations de manière à transformer l'apprentissage des étudiants et à ouvrir des possibilités, plutôt que de les confiner à une série de résultats d'apprentissage transactionnels. Les étudiants devraient être coproducteurs du savoir au lieu d'être consommateurs d'une sorte de service d'archives.

Ce qui ressortira de ce chaos, c'est l'université post-pandémique. Nous espérons seulement que ce sera une université que nous reconnaîtrons et qui travaillera dans l'intérêt des étudiants et de la recherche académique. Nous devons être vigilants et veiller à ce que les schémas plus pernicieux qui vont à l'encontre de ces intérêts à l'heure actuelle ne soient pas amplifiés dans les nouvelles formes de pédagogie et de gestion qui se matérialiseront. ■

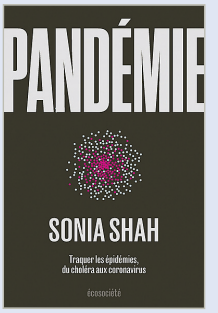
Winter Reading



Vulnerable

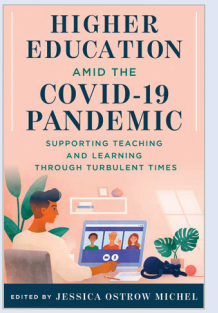
aussi disponible en français

www.press.uottawa.ca



Pandémie

www.ecosociete.org



Higher Education amid the COVID-19 Pandemic

www.rutgersuniversitypress.org

Are you retiring?
Vous prenez votre retraite?

Stay connected with colleagues across the country and participate in CAUT's various activities including conferences, affinity programs and committee work by joining the Canadian Association of University Teachers as a Retired Associate Member.

Gardez le contact avec vos collègues à la grandeur du pays et participez aux diverses activités de l'ACPPU, dont les conférences, les programmes d'affinité et les travaux des comités, en adhérant à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université à titre de membre associé à la retraite.

www.caut.ca

Follow the links under Membership / Suivez les liens sous « Adhésion »

Sign up today
Inscrivez-vous maintenant

$32 / year / an



CAUT ACPPU

iStock.com / Privilege2010

CAUT Bulletin ACPPU /
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2

1953–2021 /
In print 68 yrs / Publié depuis 68 ans
ISSN 0007-7887