

Vol 70 N° 1
December-January 2023 décembre-janvier

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

PAGE 19
News from CAUT Council
Actualités du Conseil de l'ACPPU

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

www.CAUT.ca



Academic freedom amidst global instability
La liberté académique dans un contexte d'instabilité mondiale

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 / Président /
Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

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

Co-Managing Editors / Co-rédactrices en chef /
Elizabeth Berman Lissa Cowan

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Pam Foster John Lorinc
Caroline Hodes

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

Published by /

The *CAUT Bulletin* is published 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 TravailAcademie.ca.

Average distribution / Tirage moyen / 48,000

Copyright /

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

Droit d'auteur /

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

Member of / Membre de /

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

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



Contents Sommaire



**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

12 – 17 /

**Academic freedom
amidst global instability**

**La liberté académique dans un
contexte d'instabilité mondiale**

Cover/Couverture: iStockphoto.com / RapidEye / leonello
Page 9: Professional Institute of the Public Service of Canada
Page 10: Braedan Martel



pages 12 – 17 /



pages 28 – 31 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Attacks on higher education
and academic freedom**

Attaques contre l'enseignement
supérieur et la liberté académique

5 – 6 /

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT

Democracy on the line

La démocratie en jeu

7 – 8 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**Laurentian crisis: A wakeup
call to change legislation**

La crise Laurentienne : Un signal
d'alarme pour changer la législation

9 – 11 /

NEWS
ACTUALITÉS

19 – 22 /

NEWS FROM CAUT COUNCIL
ACTUALITÉS DU CONSEIL DE L'ACPPU

23 – 24 /

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

**Living under right-wing
populism in Alberta**

Vivre sous le populisme
de droite en Alberta

28 – 31 /

INTERVIEW
ENTRETIEN

Madeleine Pastinelli

Attacks on higher education and academic freedom Attaques contre l'enseignement supérieur et la liberté académique

December 2021 – December 2022 / décembre 2021- décembre 2022

154

Incidents of students or academic staff killed, disappeared or experiencing violence
Incidents de meurtre, de disparition ou de violence à l'encontre d'étudiants
ou de membres du personnel académique

65

Academic staff or students prosecuted or imprisoned
Membres du personnel académique ou étudiants poursuivis ou emprisonnés

70

Bills restricting academic activity at higher education institutions introduced in US state legislatures
Projets de loi restreignant l'activité universitaire dans les établissements
d'enseignement supérieur déposés dans les législatures des États américains

41

Percentage of incidents reported involving attacks on students' free expression
Pourcentage d'incidents signalés impliquant des atteintes à la liberté d'expression des étudiants



Source: Scholars at Risk. (2022) *Free to Think*. [Academic Freedom Monitoring Project](#)

Democracy on the line



By Peter McInnis

The education profession generally, and post-secondary divisions in particular, may not be known as hotbeds of militant industrial unrest, but events of the last months challenge notions of quiescence. In Britain, the University and College Union has staged walkouts over poor wages and conditions, and 48,000 academic workers in the University of California system have launched the largest ever strike in this sector.

Over the last year, CAUT members went on strike to achieve fair and equitable settlements. We may need to resort to such actions again in the coming months, when facing intransigent administrators and government interference.

The right to support collective bargaining through the use of strikes raises numerous questions. How a union reaches the position of authorizing a strike, and what constitutes a legal strike, have been highlighted across Canada and internationally. The answer is both simple and complex.

Simple, in that withholding labour to achieve an acceptable negotiated contract is one of the most democratic actions unions may undertake. Prior to formal negotiations, unions poll their membership on the issues they wish brought forward. Actual bargaining is undertaken by a smaller group of colleagues representing the broader collective. Hence the term collective bargaining.

Expectations for constructive interchange between a union and administration may not unfold as expected, and an impasse is declared. A strike vote may be undertaken at any point, but the question is always direct: do the members of a certified bargaining

unit support a cessation of their professional activities to bolster their team's position at the negotiating table?

Complex, with variations for differing provincial laws, a successful strike vote is a high bar to clear. The union must usually achieve not only a majority of those casting votes, but also a majority of the entire membership, an impressive level of engagement not expected for political elections. Provinces may also differ on the timeline required to reach a legal strike.

A government appointed conciliator will try and forge a late settlement, but failing this, there may be a "no board" report to the minister of labour indicating a stalemate. This is followed by a mandatory "cooling off" period, after which a strike/lockout may be declared.

In Canada, legal strikes are rarely spontaneous events instigated by a small cadre of exuberant activists, but rather a deliberative action of the entire collective. Some have described this multi-stage process as ponderous and bound by "industrial legality," yet it's the system we've inherited to protest workplace inequalities and strive for progressive reform.

Having reached the point of a strike, why commence a workplace stoppage, if, as critics claim, it's disruptive? The intention is that very disruption, for without this extraordinary leverage many university/college administrators will not agree to most union proposals. Without the potential of strikes, the workplace is less democratic and less collegial.

Sometimes constructive progress is born of strife, and surprisingly, many picket line experiences are positive as faculty/staff learn of each other's research, teaching, and a shared commitment to quality education. Students also have an opportunity to engage in vital debates on the educational

mission as they represent a crucial element of the campus community.

While strikes are comparatively rare, there have been efforts to stifle even the potential for job action. During the fractious negotiations for primary school educational support workers, the government of Ontario attempted to impose a multi-year contract and shield this unilateral action with the audacious application of the notwithstanding clause to exempt bad faith bargaining from legal challenges under the Charter of Rights and Freedoms. If implemented, this preemptive use of S.33 of the Charter would have not only quashed the constitutional rights of these workers, but also had the potential to render all collective bargaining rights effectively moot.

The collective protests of the labour movement were swift, the legislation was repealed, and the negotiations eventually concluded with a ratified agreement.

When post-secondary faculty/staff vote to certify a union to be their sole representative for the purpose of negotiating a collective agreement, and to support that legal agreement through grievance and other procedures of redress, they are also accepting that some instances may compel adversarial confrontation. For contemporary Canadians, the constitutional right to strike, however encumbered with multiple procedural tests and limitations, forms the keystone for all collective agreements, that in turn, buttress collegial governance and academic freedom.

Therefore, we should strike when necessary, and then, strike to win for the benefit of our profession and of our democracy. ■

La démocratie en jeu

Par Peter McInnis

De façon générale, la profession enseignante – et le secteur postsecondaire en particulier – n'est pas considérée comme un secteur à forte agitation sociale, mais les événements de ces derniers mois remettent en question cette impression de non-agitation. En Grande-Bretagne, le University and College Union a organisé des débrayages pour protester contre les mauvais salaires et les mauvaises conditions de travail, et 48000 travailleurs universitaires de tous les campus de l'Université de Californie ont lancé la plus grande grève jamais connue dans ce secteur.

Au cours de l'année dernière, les membres de l'ACPPU ont fait grève pour obtenir des ententes justes et équitables. Nous pourrions avoir besoin de recourir à de telles mesures à nouveau dans les mois à venir, face à des administrateurs intransigeants et à l'ingérence du gouvernement.

Le droit de défendre la négociation collective par le recours à la grève soulève de nombreuses questions. Au Canada et à échelle internationale, on a beaucoup parlé de la question de savoir comment un syndicat en arrive à autoriser une grève et ce qui constitue une grève légale. La réponse est à la fois simple et complexe.

Elle est simple dans la mesure où le fait de débrayer pour arriver à négocier un contrat qui soit acceptable est l'une des actions les plus démocratiques que les syndicats puissent entreprendre. Avant le début officiel des négociations, les syndicats sondent leurs membres sur les questions qu'ils souhaitent mettre en avant. Les négociations proprement dites sont menées par un groupe plus restreint de collègues représentant l'ensemble des effectifs. D'où l'expression «négociation collective».

Les attentes quant à un échange constructif entre un syndicat et une administration peuvent ne pas se dérouler comme prévu, on déclare alors une impasse. Un vote de grève peut être organisé à tout moment, mais la question est toujours la suivante: les membres d'une unité de négociation accréditée

sont-ils favorables à une grève pour renforcer la position de leur équipe à la table des négociations?

La réponse est aussi complexe compte tenu des modalités des différentes lois provinciales, et un vote de grève positif constitue une barre élevée à franchir. Le syndicat doit généralement obtenir non seulement la majorité des voix, mais aussi de la part d'une majorité de membres, un niveau de participation impressionnant auquel on ne s'attend pas pour des élections politiques. Les provinces peuvent également différer quant au délai requis pour autoriser une grève légale.

Un conciliateur nommé par le gouvernement tentera de conclure une entente tardive, mais, en cas d'échec, il peut émettre un rapport recommandant au ministre du Travail de ne pas instituer de commission de conciliation, signalant que les négociations ont atteint un point mort. Ce rapport est suivi d'une période de «gel» obligatoire, après laquelle une grève ou un lock-out peut être déclaré.

Au Canada, les grèves légales sont rarement des événements spontanés initiés par un petit groupe d'ardents militants, mais plutôt une action délibérée de l'ensemble des effectifs. Certains ont décrit ce processus en plusieurs étapes comme étant lourd et lié à la «légalité d'une action syndicale», mais c'est le système dont nous avons hérité pour protester contre les inégalités sur le lieu de travail et tenter d'obtenir des réformes progressistes.

Après avoir atteint l'étape de la grève, pourquoi commencer un débrayage si, comme le prétendent les critiques, il est perturbateur? L'intention est justement de perturber, car sans ce levier extraordinaire, de nombreux administrateurs d'universités et de collègues n'accepteront pas la plupart des revendications syndicales. Sans la possibilité de tenir une grève, un lieu de travail est moins démocratique et moins collégial.

Parfois, des progrès constructifs naissent des conflits et, étonnamment, de nombreuses expériences sur les piquets de grève sont positives, car le personnel académique et les employés apprennent à connaître les activités de

recherche et d'enseignement des autres et leur engagement commun envers un enseignement de qualité. Les étudiants ont également l'occasion de participer à des débats essentiels sur la mission éducative, car ils représentent un élément crucial de la communauté du campus.

Bien que les grèves soient relativement rares, des efforts ont été déployés pour étouffer toute possibilité de débrayage. Au cours des négociations houleuses entre les travailleurs de soutien en éducation des écoles primaires et le gouvernement de l'Ontario, ce dernier a tenté d'imposer un contrat pluriannuel et de protéger cette action unilatérale par l'application audacieuse de la clause nonobstant, qui exempte les négociations de mauvaise foi des contestations judiciaires en vertu de la Charte des droits et libertés. S'il avait été mis en œuvre, ce recours préventif à l'article 33 de la Charte aurait non seulement annulé les droits constitutionnels de ces travailleurs, mais aurait également pu rendre tous les droits de négociation collective sans objet.

Le mouvement syndical a rapidement manifesté son mécontentement, la loi a été abrogée et les négociations ont finalement abouti à la ratification d'une entente.

Lorsque le personnel académique et les employés de l'enseignement postsecondaire votent pour accréditer un syndicat qui sera leur unique représentant aux fins de la négociation d'une convention collective, et pour défendre cette entente juridique par le biais de griefs et d'autres procédures de recours, ils acceptent également que certaines situations puissent nécessiter une confrontation. Pour la population canadienne d'aujourd'hui, le droit constitutionnel de faire la grève, même s'il est assorti de multiples critères et limites procédurales, constitue la clé de voûte de toutes les conventions collectives qui, à leur tour, renforcent la gouvernance collégiale et la liberté académique. Par conséquent, nous devrions faire grève lorsque c'est nécessaire, et ensuite, nous battre pour obtenir des gains dans l'intérêt de notre profession et de notre démocratie. ■

Laurentian crisis: A wakeup call to change legislation



By David Robinson

The crisis rocking Laurentian University for nearly two years has been a tire fire. It just seems to keep on burning.

Even as the university exited insolvency protection in November, more revelations of mismanagement and misrepresentation have emerged.

First, the Auditor General of Ontario, Bonnie Lysyk, detailed how – for over a decade – ill-conceived capital expansions, administrative bloat, and weak governance oversight led to the financial crisis.

Contrary to the administration's narrative, Lysyk's wide-sweeping review found that academic salaries didn't contribute to the financial woes. In fact, salaries were lower than those of comparable universities. Moreover, the university's academic programs, rather than draining resources, "positively contributed to the University, helping to pay the growing costs of debt, senior administration and special advisors."

Particularly galling is that Lysyk uncovered a 75 per cent increase in costs associated with Laurentian's senior administration, including \$1.4 million for "discretionary expenses" and \$2.4 million for "special advisors."

Then, at the end of November, the court unsealed correspondence between Laurentian's president, Robert Haché, and the Ministry of Colleges and Universities. It revealed that the province offered \$12 million in financial assistance if the university agreed to the appointment of a special advisor, opened its books, and did not seek insolvency protection from the courts.

The university turned down the offer.

Why would Haché refuse a financial lifeline? It's clear from this correspondence that Haché had already made the decision to pursue insolvency, even if it was unnecessary and risked serious reputational harm.

What seemed to convince him was that the Laurentian University Faculty Association was planning to seek a legal order to access the university's financial records. In Haché's own words, if the association was successful, it would thrust the university's financial position "including the historical practice of not setting aside restricted funds, into the public domain." In other words, his concern was that it would come to light that the university had been looting funds earmarked for research and employee benefits to pay for its capital projects and rising administrative costs.

Insolvency protection shielded senior administrators and the board from liability for this questionable accounting. Once the court granted protection under the Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA), any legal proceedings against the university were put on hold.

The sorry affair demands a public inquiry so that those responsible are held to account. But it also exposed a loophole in insolvency legislation that needs to be closed.

During the last election campaign, the Liberal Party promised it would exclude publicly funded universities and colleges from the CCAA. They've yet to act on that promise.

These latest revelations should be a wake-up call to all political parties to change legislation so that a crisis like Laurentian never happens again. It's time to put out the fire. ■

La crise Laurentienne : Un signal d'alarme pour changer la législation

Par David Robinson

La crise qui secoue l'Université Laurentienne depuis bientôt deux ans ressemble à un incendie de pneus qui ne semble pas vouloir s'éteindre.

Malgré le fait que l'Université ne soit plus sous la protection de la loi sur l'insolvabilité depuis novembre, d'autres révélations concernant une mauvaise gestion et des déclarations inexactes ont éclaté au grand jour.

Tout d'abord, la vérificatrice générale de l'Ontario, Bonnie Lysyk, a expliqué comment – depuis plus d'une décennie – un développement malavisé des investissements, un alourdissement de l'administration et une supervision inadéquate de la gouvernance ont mené à la crise financière.

Contrairement à ce que soutient l'administration, l'évaluation d'ensemble de la vérificatrice générale a permis de découvrir que les salaires du personnel académique n'étaient pas responsables des difficultés financières. En fait, les salaires étaient inférieurs à ceux d'universités comparables. De plus, les programmes académiques de l'université, plutôt que de drainer des ressources, « ont contribué de façon positive à l'université, aidant à payer les coûts accrus de la dette, ainsi que les dépenses liées à l'administration supérieure et aux conseillers spéciaux ».

Fait particulièrement irritant : Bonnie Lysyk a découvert une augmentation de 75 % des coûts liés à l'administration supérieure de l'Université Laurentienne, notamment un montant de 1,4 million de dollars réservé à des « dépenses discrétionnaires » et de 2,4 millions de dollars pour des « conseillers spéciaux ».

Ensuite, à la fin de novembre, la cour a rendu publique la correspondance entre le recteur de la Laurentienne, Robert Haché, et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Celle-ci a révélé que la province avait offert une aide financière de 12 millions de dollars à l'université si celle-ci acceptait la nomination d'un conseiller spécial, consentait à ouvrir ses livres et renonçait à obtenir la protection des tribunaux contre l'insolvabilité.

Executive director's corner Le coin du directeur général

Pourquoi Robert Haché a-t-il refusé l'aide financière proposée? La correspondance indique clairement que le recteur avait déjà opté pour la solution de l'insolvabilité, en dépit du fait qu'elle était inutile et risquait de causer de graves dommages à la réputation de l'université.

Voilà ce qui semble l'avoir convaincu: l'Association des professeurs et professeurs de l'Université Laurentienne avait l'intention de demander une ordonnance légale pour pouvoir accéder aux dossiers financiers de l'université. Selon Robert Haché, si l'association réussissait, celle-ci pourrait mettre en lumière dans le domaine public la position financière de l'université, «notamment la pratique historique de ne pas procéder à des affectations déterminées». En d'autres termes, il craignait que n'éclate au grand jour que l'université pigeait dans des fonds spécialement affectés à la recherche et aux avantages sociaux des employés afin de payer pour ses projets d'investissement et pour la hausse des dépenses administratives.

La protection contre l'insolvabilité a empêché l'administration supérieure et le conseil d'administration d'être tenus responsables de cette comptabilité discutable. Une fois la protection accordée par les tribunaux en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC), toutes les procédures judiciaires contre l'université ont été suspendues.

Cette triste histoire exige la tenue d'une enquête publique afin que les responsables aient à répondre de leurs actes. Mais elle a également dévoilé une faille dans les lois sur l'insolvabilité qui doit être corrigée.

Au cours de la dernière campagne électorale, le Parti libéral a promis d'exclure les universités et les collèges jouissant d'un financement public de la protection en vertu de la LACC. Pour l'instant, rien n'a encore été fait en ce sens.

Ces récentes révélations devraient constituer une mise en garde pour tous les partis politiques afin de changer les lois pour qu'une crise comme celle de l'Université Laurentienne ne se reproduise jamais. Il est temps d'éteindre l'incendie. ■

 **CAUT** Equity Conference
ACPPU Conférence sur l'équité

Activism for Equity Le militantisme pour promouvoir l'équité

 In Ottawa or online | À Ottawa ou en ligne

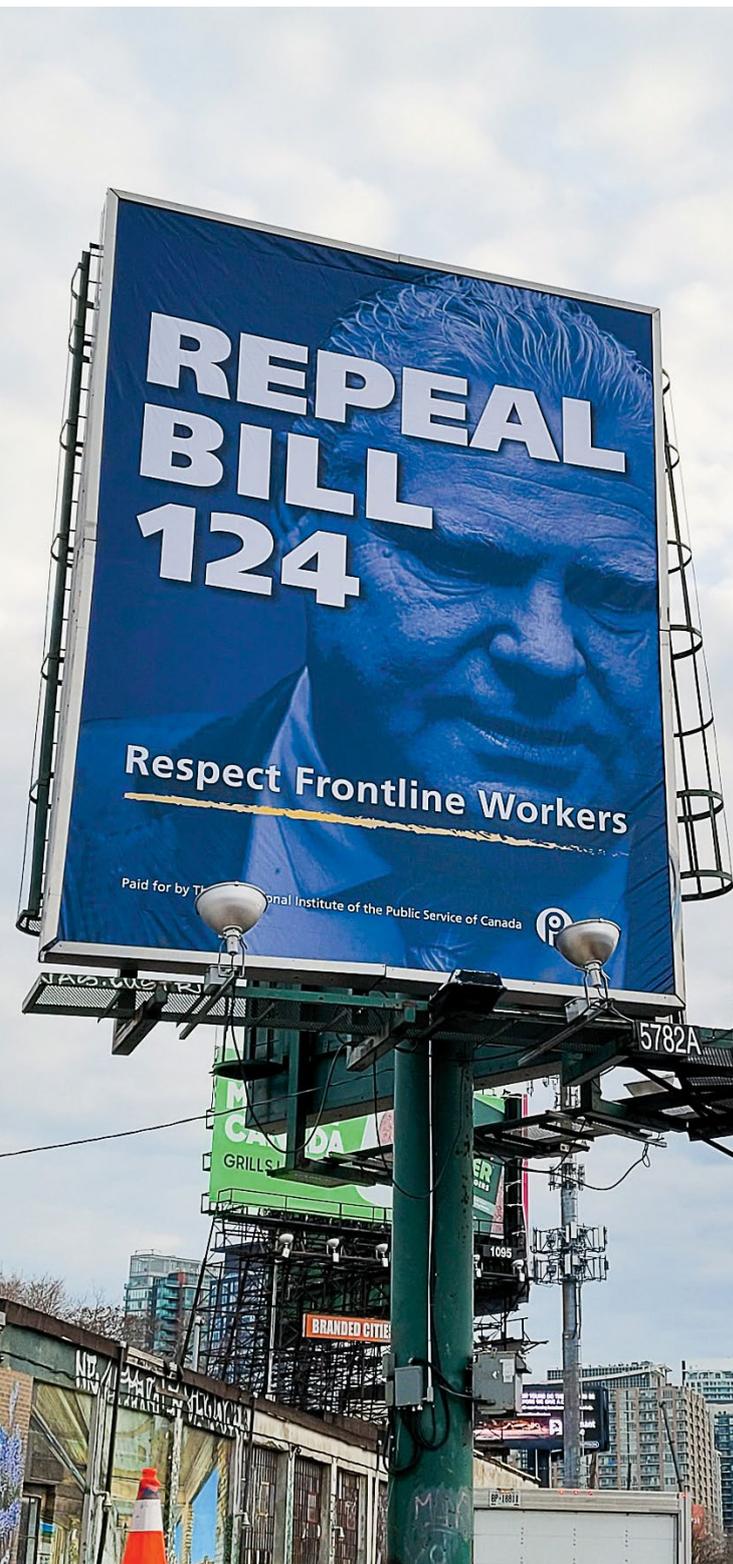
 February 10-11 février 2023

Register



Inscription





Bill 124 ruling struck down – for now

By CAUT Staff

The Canadian Association of University Teachers (CAUT) welcomes an Ontario Superior Court decision to overturn Bill 124, legislation which capped public sector wage increases at one per cent a year for three years. The Court found that the bill violates the Charter-protected collective bargaining rights of workers, including academic staff at universities and colleges.

“This is a big win for public sector workers, including university and college staff,” said David Robinson, CAUT Executive Director. “Once again the courts have upheld the principle that when governments substantially interfere in collective bargaining, they are violating rights guaranteed in the Charter.”

A coalition of labour organizations, including the Ontario Confederation of University Faculty Associations, challenged the law, arguing that it limits freedom of association, freedom of speech, and equality rights under the Charter. The court agreed that the act infringes on freedom of association.

The ruling, if it stands, opens the door for back pay for the approximately 780,000 workers who were affected by the one per cent limit since 2019. The Ford government has said it intends to appeal the ruling. ■

Report sheds light on enduring administrative compensation

By CAUT Staff

A recent study by ANSUT - the Association of Nova Scotia University Teachers - has uncovered rising administrative compensation at eight universities in the province over a 10-year period while faculty and staff have taken the brunt of cuts due to decreased tuition revenue during the pandemic. The study, *A Culture of Entitlement: An Overview of Administrative Compensation at Eight Nova Scotia Universities 2011/12 - 2020/21*, began in 2011 to track the compensation and quantity of senior and upper-level administration for the universities as compared to increases in faculty compensation and quantity, student/faculty ratios, student enrolment, and tuition fees over the same time. The study found that compensation for presidents rose 45 per cent over six years, in addition to bonuses and other incentives.

Using public disclosure reports, organization charts, online directories, contracts, FOIPOP data, and other publicly available resources, the data shows that spending on administrative positions rose eight per cent in ten years.

Of this, the total spent on presidents' salaries rose 41 per cent (not including bonuses), spending on vice-presidents' salaries increased 76 per cent, spending on deans rose 86 per cent, directors and managers rose 88 per cent and 63 per cent respectively. Other positions, such as executive secretaries, university counsel, and registrars, rose 119 per cent in the past decade. Much of the rise can be attributed to an increase in the number of positions rather than a rise in pay.

The report reads: "When viewed together, and through the lens of the academic mission of most universities - to provide education, conduct research and contribute to the betterment of society - this data clearly illustrates the unreasonable gains that university leaders and senior administrators have received, as students, staff, and faculty struggle to keep up." ■

Sealed exhibits show pressing need for inquiry in Laurentian scandal

By CAUT Staff

In late November, letters between Laurentian University and the province that had been sealed by the courts at the beginning of its insolvency were made public. They clearly showed that the university had turned down financial support from the province. Instead, it chose to file for insolvency under the Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA). This led to

the termination of 124 faculty and over 50 programs, a recent statement by the Laurentian University Faculty Association (LUFA) noted.

"The manufactured financial crisis and unnecessary cuts have been devastating," said LUFA President Fabrice Colin. "However, the revelations we have learned about since those cuts were made make clear that an independent inquiry is needed and that it is needed now."

CAUT Executive Director David Robinson emphasized the need for an inquiry.

"An independent public inquiry is necessary to hold those responsible for financial mismanagement to account and prevent another crisis like this from happening elsewhere," said Robinson. "The Liberal government needs to take action to ensure that publicly funded universities and colleges never again exploit federal insolvency laws that are designed for the private sector." ■

Projet de loi 124 invalidé – pour l'instant

Par le personnel de l'ACPPU

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) salue la décision de la Cour supérieure de l'Ontario d'invalider le projet de loi 124, une loi qui plafonnait à 1% par année pendant trois ans la hausse des salaires permise dans le secteur public. La cour a déterminé que le projet de loi violait les droits à la négociation collective protégés par la Charte dont jouissent les travailleurs, y compris le personnel académique des universités et des collèges.

«C'est une grande victoire pour les travailleurs du secteur public, y compris le personnel des universités et des collèges, explique le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Une fois de plus, les tribunaux ont reconnu que lorsque les gouvernements interviennent de façon substantielle dans le processus de négociation collective, ils violent des droits garantis par la Charte.»

Une coalition d'organisations syndicales, y compris l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario, a contesté la loi au motif qu'elle limitait la liberté d'association, la liberté d'expression et les droits à l'égalité garantis par la Charte. La Cour a confirmé que la loi faisait entrave à la liberté d'association.

Si elle est maintenue, cette décision ouvrira la porte au versement rétroactif en salaire aux quelque 780 000 travailleurs touchés par le plafond de 1% imposé depuis 2019. Le gouvernement Ford a indiqué qu'il ferait appel de la décision. ■



Un rapport examine la rémunération du personnel administratif d'universités

Par le personnel de l'ACPPU

Une récente étude de l'ANSUT - l'Association of Nova Scotia University Teachers, a jeté une lumière sur les hausses de rémunération octroyées au personnel administratif de huit universités de la Nouvelle-Écosse sur une période de 10 ans pendant que le personnel enseignant et de soutien essayait le gros des compressions causées par la baisse des revenus en droits de scolarité perçus durant la pandémie. Dans le cadre de l'étude *A Culture of Entitlement: An Overview of Administrative Compensation at Eight Nova Scotia Universities 2011/12 – 2020/21*, des chercheurs ont entrepris en 2011 un suivi du nombre de cadres supérieurs que comptaient les universités et de la rémunération offerte à ces cadres, comparativement au nombre de membres et à la rémunération du personnel enseignant. Ils ont aussi examiné les rapports étudiants/enseignants des universités, l'état des inscriptions et les droits de scolarité établis durant la même période. Ils ont constaté que la rémunération des recteurs avait connu une hausse de 45 % sur six ans, ce qui s'ajoutait aux primes et autres incitatifs reçus.

Tirées de rapports rendus publics, d'organigrammes, de répertoires en ligne, de contrats, de demandes d'accès à l'information et d'autres ressources grand public, les données examinées montrent une augmentation de 8 % en dix ans des dépenses liées aux postes administratifs. Cela inclut une hausse de 41 % (sans compter les primes) des dépenses en salaires de recteurs, de 76 % des dépenses en salaires de vice-recteurs, de 86 % des dépenses en salaires de doyens et de 88 % et 63 % des dépenses en salaires de directeurs et de gestionnaires, respectivement. Les dépenses associées à d'autres postes, comme ceux de secrétaires de direction, d'avocats d'université et de registraires, ont augmenté de 119 % durant la dernière décennie. Une part importante de la hausse de ces dépenses peut être attribuée à une augmentation du nombre de postes offerts plutôt qu'à une augmentation des salaires.

Selon le rapport, «[e]xaminées dans leur ensemble sous l'optique de la mission académique de la plupart des universités, soit d'offrir une éducation, de mener des recherches et de contribuer à l'amélioration de la société,

ces données illustrent clairement les gains déraisonnables effectués par les dirigeants et cadres supérieurs des universités pendant que les étudiants, le personnel enseignant et les autres employés en arrachent.» ■

Des preuves scellées mettent en évidence la nécessité de mener d'urgence une enquête sur le scandale de l'Université Laurentienne

Par le personnel de l'ACPPU

À la fin de novembre, des lettres échangées entre l'Université Laurentienne et la province et scellées par les tribunaux au début du processus d'insolvabilité de l'université ont été rendues publiques. Elles montraient clairement que l'université avait refusé un soutien financier offert par la province. L'établissement a plutôt choisi de déposer une demande de protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Comme l'indiquait une récente déclaration de l'Association des professeurs et professeuses de l'Université Laurentienne (APPUL), cette décision a mené à la mise à pied de 124 membres du personnel enseignant et à la fermeture de plus de 50 programmes.

« Cette crise financière fabriquée de toutes pièces et les compressions non justifiées qui ont suivi ont eu un effet dévastateur, affirme Fabrice Colin, le président de l'APPUL. Or, les révélations faites depuis montrent clairement qu'une enquête indépendante doit être menée, et ce, sans délai. »

Le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a souligné la nécessité d'effectuer une enquête.

« Il est nécessaire de mener une enquête publique indépendante pour veiller à ce que les personnes responsables de mauvaise gestion financière rendent compte de leurs actes, de sorte qu'aucune crise comme celle-ci n'ait jamais lieu ailleurs, affirme-t-il. Le gouvernement libéral doit agir pour faire en sorte que les universités et les collèges publics ne tirent plus jamais avantage de lois relatives à l'insolvabilité conçues à l'intention du secteur privé. » ■



ON THE COVER

Academic freedom amidst global instability

By John Lorinc

EN COUVERTURE

La liberté académique dans un contexte d'instabilité mondiale

Par John Lorinc



As she watches the uprising in Iran, where thousands have taken to the streets to protest the [beating death of Masha Amini](#), Nasim Niknafs, a University of Toronto (U of T) professor of music, finds herself thinking back to her own experiences fleeing the regime in 2013. “It’s an embodied situation for me,” muses Niknafs, who is associate dean of research and a member of the U of T Faculty Association’s External Affairs Committee.

Her efforts to leave Iran were complicated by restrictions on exit visas, as well as the cost and difficulty of securing a flight. Four years later, by then established at U of T, she witnessed what was happening to graduate students from Iran who found themselves trapped by the Trump Administration’s immigration clampdown. “The Muslim ban wasn’t at the forefront of a lot of discourses,” she recalls. “I remember that the university had a townhall and I broached the subject, and they were thinking about it. It was basically the first time that you’re thinking about bodies, scholarly bodies, that have to deal with visa issues.”

Niknafs says academic staff associations and scholars-at-risk groups are working to support academics who are fleeing war zones, civil unrest, and police coercion. She adds, however, that scholars who manage to escape must put their research on hold as they struggle with more practical and immediate concerns such as securing the safety of family members, finding housing and dealing with paperwork. “We need to use all our channels,” she says, adding that the university could do more in terms of providing financial resources.

According to the [Scholars at Risk Network](#), an international NGO based in New York, the perils confronting academics and researchers in many hotspots around the world have risen in recent years. In fact, 2022 broke records with a surge of reports – 391 in 65 countries – of legal or physical harassment, imprisonment, travel restrictions, professional retaliation, bans on women scholars accessing campuses (Afghanistan), government-ordered campus closures (Nicaragua), and the deadly impact of the war in the Ukraine on that country’s academic community. “Certainly, since the start of the COVID 19 pandemic, and over the past twelve-plus months, [there’s] been really a sense of disaster,” says [Daniel Munier](#), SAR’s senior program manager. “We are absolutely confident that the situation has gotten more severe in recent years.”

One example is a [recent article](#) in *EMBO Reports* titled “Concerns about academic freedom caused by the Russia–Ukraine War” that shows Russian scholars have faced

enormous political pressure and state censorship since the invasion began. “Academic freedom is also threatened as Russian scientists’ freedom to comment on policies and hold beliefs that do not align with the current narrative are increasingly under attack from their government.”

Western University law professor [Michael Lynk](#) points out that the steady growth of “illiberal democracy” – in countries like Hungary, as well as in some U.S. states, where Republican legislators have imposed restrictions on the teaching of subjects like the history of racial discrimination – is posing another set of threats to academic freedom. “There is an exact parallel between the rise of illiberal democracy and authoritarian governments, and the crackdown on academic freedom and the independence and autonomy of universities,” he says. “They go hand in hand. In fact, it’s one of our best barometers for assessing how much respect or how little respect there is for democracy and the rule of law.”

There’s little doubt that the assaults on academics and academic freedom internationally spill over into Canadian campuses, either in the form of scholars fleeing war zones or through the spread of political attacks on the protections Canadian scholars enjoy. Lynk adds that as universities and colleges deal with provincial funding cuts and become increasingly reliant on wealthy donors, there are subtle risks to academic independence. Another complicating dynamic involves the work of scholarly research groups whose members may include those who live in jurisdictions that value academic freedom and those that don’t. “That’s always going to be a danger,” says Lynk.

Alison Hearn, an associate professor at Western University’s Faculty of Information & Media Studies, and the chair of



There’s little doubt that the assaults on academics and academic freedom internationally spills over into Canadian campuses, either in the form of scholars fleeing war zones or through the spread of political attacks on the protections Canadian scholars enjoy.



Devant la révolte qui fait rage en Iran, où des milliers de personnes sont descendues dans la rue pour protester contre le décès de [Masha Amini](#), battue à mort, Nasim Niknafs, professeure de musique à l'Université de Toronto, repense à sa propre expérience, elle qui a fui le régime en 2013. « Je revis intimement cette situation », affirme M^{me} Niknafs, qui est doyenne associée de recherche et membre du comité des affaires extérieures de l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Toronto.

Ses efforts pour quitter l'Iran ont été compliqués par des restrictions sur les visas de sortie, ainsi que par le coût des vols et la difficulté à en trouver un. Quatre ans après son arrivée au Canada, alors qu'elle était établie à l'Université de Toronto, elle a vu ce qui arrivait aux étudiantes et étudiants diplômés d'Iran qui se sont retrouvés piégés par l'interdiction d'immigration imposée par l'administration Trump. « On ne parlait pas beaucoup du décret contre les immigrants musulmans à ce moment, se rappelle-t-elle. Je me souviens que l'Université avait tenu une assemblée publique à laquelle j'avais abordé le sujet. Ils avaient dit qu'ils réfléchiraient. Dans les faits, c'était la première fois que des organismes d'enseignement devaient se préoccuper de questions de visas. »

M^{me} Niknafs souligne que des associations de personnel académique et des groupes d'universitaires menacés travaillent à appuyer les universitaires qui fuient les zones de guerre, les troubles civils et la brutalité policière. Elle ajoute toutefois que les universitaires qui réussissent à s'enfuir doivent interrompre leurs recherches pour régler des problèmes plus pratiques et immédiats, comme assurer la sécurité des membres de leurs familles, trouver un logement et s'acquitter de formalités administratives. « Nous devons utiliser tous les canaux dont nous disposons », ajoute-t-elle. Et elle croit que l'Université pourrait en faire plus pour offrir des ressources financières.

Selon le réseau [Scholars at Risk Network](#) (Universitaires en danger), une ONG internationale basée à New York, les menaces qui guettent les universitaires et les chercheurs dans de nombreux endroits à risque dans le monde ont augmenté au cours des dernières années. En fait, 2022 a été une année record en ce qui a trait au nombre de rapports - 391 dans 65 pays - de harcèlement judiciaire ou physique, d'emprisonnement, de restrictions de voyage, de représailles professionnelles, d'interdictions pour les femmes universitaires d'accéder aux campus (Afghanistan) et de fermetures de campus ordonnées par les gouvernements (Nicaragua), sans parler des effets meurtriers de la guerre en Ukraine sur la communauté universitaire de ce pays. « Il est certain que depuis le début de la pandémie de COVID-19 et pendant au



Les professeurs qui subissent des pressions politiques et économiques dans leurs établissements et leurs pays sont plus à risque de voir leur liberté académique étouffée.

moins la dernière année, il règne une impression de désastre », selon [Daniel Munier](#), directeur principal des programmes de SAR. « Pour nous, il ne fait absolument aucun doute que la situation s'est empirée au cours des dernières années. »

Par exemple, [un article publié récemment](#) dans *EMBO Reports* du Centre pour les droits de la personne et le pluralisme juridique (Centre for Human Rights & Legal Pluralism) montre que les universitaires russes ont subi d'immenses pressions politiques et censures de la part de l'État depuis le début de l'invasion. « La liberté académique est aussi menacée parce que la liberté des scientifiques russes de commenter des politiques et de défendre des convictions qui ne sont pas compatibles avec le discours actuel est de plus en plus attaquée par leur gouvernement. »

[Michael Lynk](#), professeur de droit à l'Université Western, souligne que la popularité croissante de la « démocratie illibérale » – dans des pays comme la Hongrie, de même que dans certains États américains, où des législateurs républicains ont restreint l'enseignement de sujets comme l'histoire de la discrimination raciale – fait planer une autre série de menaces sur la liberté académique. « Il existe un parallèle exact entre la montée de la démocratie illibérale et des gouvernements autoritaires, et la répression exercée contre la liberté académique et l'indépendance et l'autonomie des universités, affirme-t-il. Tout cela va de pair. En fait, il s'agit de l'un de nos meilleurs baromètres pour évaluer le respect de la démocratie et de la règle de droit. »

Il ne fait que peu ou pas de doute que les attaques contre les universitaires et la liberté académique sur la scène internationale se font sentir jusque dans les campus canadiens, soit parce que des universitaires fuyant les zones de guerre viennent s'y réfugier, soit parce que les attaques politiques se répercutent sur les protections dont jouissent les universitaires canadiens. M. Lynk ajoute qu'avec la réduction du financement provincial accordé aux universités et collèges, qui doivent de plus en plus



CAUT's Academic Freedom and Tenure Committee, says there's a need to raise awareness among Canadian academic staff associations about the plight of scholars at risk, and that support should include more than just funding. Yet, she adds, many academic staff association executives find themselves juggling priorities. "It always comes back to this balance between looking after things at home and looking after things overseas." For CAUT, partnering with organizations such as Education International (EI) has meant strengthening the organization's commitment to academic freedom globally.

In 2020, CAUT joined with Education International (EI) and the global education community in condemning the lack of safety of teachers and union leaders in Colombia, where more than 6,000 education unionists had been killed, threatened, or forcefully displaced over the last 30 years. Other global-facing initiatives include CAUT supporting college lecturers in Zimbabwe for a bargaining conference post-pandemic and backing a judicial review in Malaysia over government interference in university governance. Teachers facing political and economic pressures in their institutions and countries are further at risk of having their academic freedom stifled.

Grace Nyongesa, National Chairperson of the Universities' Academic Staff Union (UASU) from Kenya and keynote at CAUT's Council meeting this past fall, told Council delegates that there is a lack of academic freedom for teachers across much of Africa to conduct their own research. She argued for stronger international partnerships between academic unions globally to build capacity and solidarity in the defence of academic freedom and other professional rights.

Hearn says that Canada is perceived internationally as having robust protections compared to many other countries. In Canada, she adds, academic freedom is embedded in and enforced through collective agreements negotiated between academic staff associations and institutions. Over 90 per cent of Canada's academic staff is unionized and virtually every collective agreement contains explicit language about academic freedom. That means academic staff associations



We have a lot of expertise with the domestic situation, but we need to broaden the horizon. We need to have an international outlook.

have a critical role to play in helping to strengthen international solidarity, especially as colleagues are under threat in increasingly more countries.

At a recent roundtable of the Scholars at Risk in Canada hosted by the Centre for Human Rights & Legal Pluralism, McGill University, Faculty of Law, panelists from several organizations that provide protection to at-risk scholars and human rights defenders (SAR NY, SAR Canada, SRF/IIIE, National Endowment for Democracy, Open Society University Network, among others) discussed strategies related to recent events in Afghanistan and their grave impact on the academic community. Concerns raised by the participants focused on safeguarding the academic sector and its mission of knowledge creation, exchange, and dissemination when faced with humanitarian emergencies and political crises, along with identifying strategies for a synchronized and rapid response to future crises. The two main questions for discussion were: What are you and your organization doing to respond to the emergency in Afghanistan? What have you learned from your current efforts that would help in the planning of a response to another such crisis?

These are conversations we need to be having, says Nasim Niknafs from her vantage point as both an advocate for Iranian scholars fleeing an oppressive regime and a member of UTFA's external affairs committee. "We have a lot of expertise with the domestic situation, but we need to broaden the horizon. We need to have an international outlook." ■



compter sur de riches donateurs, de subtils risques menacent l'indépendance universitaire. Le travail de groupes de recherche scientifique, dont certains membres vivent dans des pays qui valorisent la liberté académique et d'autres non, est une autre dynamique qui complique la situation. « Cette situation représentera toujours un danger », affirme M. Lynk.

Alison Hearn, professeure associée à la Faculté d'étude de l'information et des médias de l'Université Western et présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU, croit qu'il faut sensibiliser les associations de personnel académique du Canada aux difficultés des universitaires à risque et que le soutien devrait dépasser le simple financement. Pourtant, ajoute-t-elle, de nombreux exécutifs d'associations de personnel académique doivent jongler avec différentes priorités. « Le problème revient toujours à cet équilibre entre les affaires internes et ce qui se passe à l'étranger. » Pour l'ACPPU, la création de partenariats avec des organisations comme l'Internationale de l'Éducation (IE) a permis de renforcer l'engagement de l'organisation à l'égard de la liberté académique partout dans le monde.

En 2020, l'ACPPU s'est jointe à l'Internationale de l'Éducation (IE) et à d'autres membres de la communauté internationale de l'éducation pour condamner le manque de mesures de sécurité accordées au personnel enseignant et aux chefs syndicaux en Colombie, où plus de 6 000 syndicalistes du milieu de l'enseignement ont été tués, menacés ou forcés de fuir au cours des trente dernières années. Parmi d'autres projets d'envergure mondiale, l'ACPPU a soutenu les chargés de cours de collègues du Zimbabwe dans l'organisation d'une conférence sur les négociations d'après-pandémie et a appuyé une demande d'examen judiciaire en Malaisie portant sur l'ingérence du gouvernement dans la gouvernance des universités. Les professeurs qui subissent des pressions politiques et économiques dans leurs établissements et leurs pays sont plus à risque de voir leur liberté académique étouffée.

Grace Nyongesa, présidente nationale du Syndicat des professeurs et professeurs d'université (Universities' Academic Staff Union ou UASU) du Kenya et conférencière invitée à l'assemblée du Conseil de l'ACPPU tenue l'automne dernier, a révélé aux délégués du Conseil que les professeurs de la plupart des pays africains ne disposent pas de la liberté voulue pour mener leurs propres recherches. Elle a plaidé en faveur de la création de partenariats internationaux plus forts entre syndicats universitaires afin de bâtir la capacité et la solidarité pour défendre la liberté académique et d'autres droits professionnels.

M^{me} Hearn soutient que le Canada est perçu, sur la scène internationale, comme un pays aux protections robustes

comparativement à beaucoup d'autres. Au Canada, ajoute-t-elle, la liberté académique est inscrite dans des conventions collectives qui en assurent le respect et qui sont négociées entre les associations de personnel académique et les établissements. Plus de 90 % du personnel académique du Canada est syndiqué et presque chaque convention collective contient des clauses explicites sur la liberté académique. En conséquence, les associations de personnel académique ont un rôle critique à jouer dans le renforcement de la solidarité internationale, en particulier dans un contexte où des collègues sont menacés dans un nombre grandissant de pays.

À une table ronde sur les Étudiants et chercheurs en situation de crise au Canada, organisée par le Centre pour les droits de la personne et le pluralisme juridique de la faculté de droit de l'Université McGill, des panélistes de plusieurs organisations offrant des protections aux universitaires en danger et aux défenseurs des droits de la personne (SAR NY, SAR Canada, SRF/IIIE, National Endowment for Democracy, Open Society University Network, entre autres) ont discuté de stratégies pour faire face aux événements survenus en Afghanistan et de leurs graves conséquences pour la communauté universitaire. Les préoccupations soulevées par les participants portaient en particulier sur la protection du secteur universitaire et sur sa mission de création de connaissances, d'échange et de diffusion dans un contexte d'urgences humanitaires et de crises politiques, ainsi que sur la détermination de stratégies axées sur une réponse synchronisée et rapide aux futures crises. Les deux principaux sujets de discussion étaient les suivants : Qu'est-ce que vous et votre organisation pouvez faire en réponse à la situation d'urgence en Afghanistan? Dans tout ce que vous avez fait, qu'avez-vous appris d'utile pour la planification d'une réponse à une autre crise du même ordre?

Ces conversations doivent avoir lieu selon Nasim Niknafs, qui parle à la fois à titre de défenseure des universitaires iraniens fuyant un régime oppressif et de membre du comité des affaires extérieures de l'UTFA. « Nous connaissons très bien la situation au pays, mais nous devons élargir nos horizons. Nous devons nous doter d'une perspective internationale. » ■



Nous connaissons très bien la situation au pays, mais nous devons élargir nos horizons. Nous devons nous doter d'une perspective internationale.

WHAT ARE UNIVERSITIES FOR?

Exploring challenges, conflicting tensions, and promising re-imaginings

WWW.WHATAREUNIVERSITIESFOR.CA



May 3-6, 2023
University of Regina, SK

*An international, interactive symposium with confirmed
in-person speakers:*

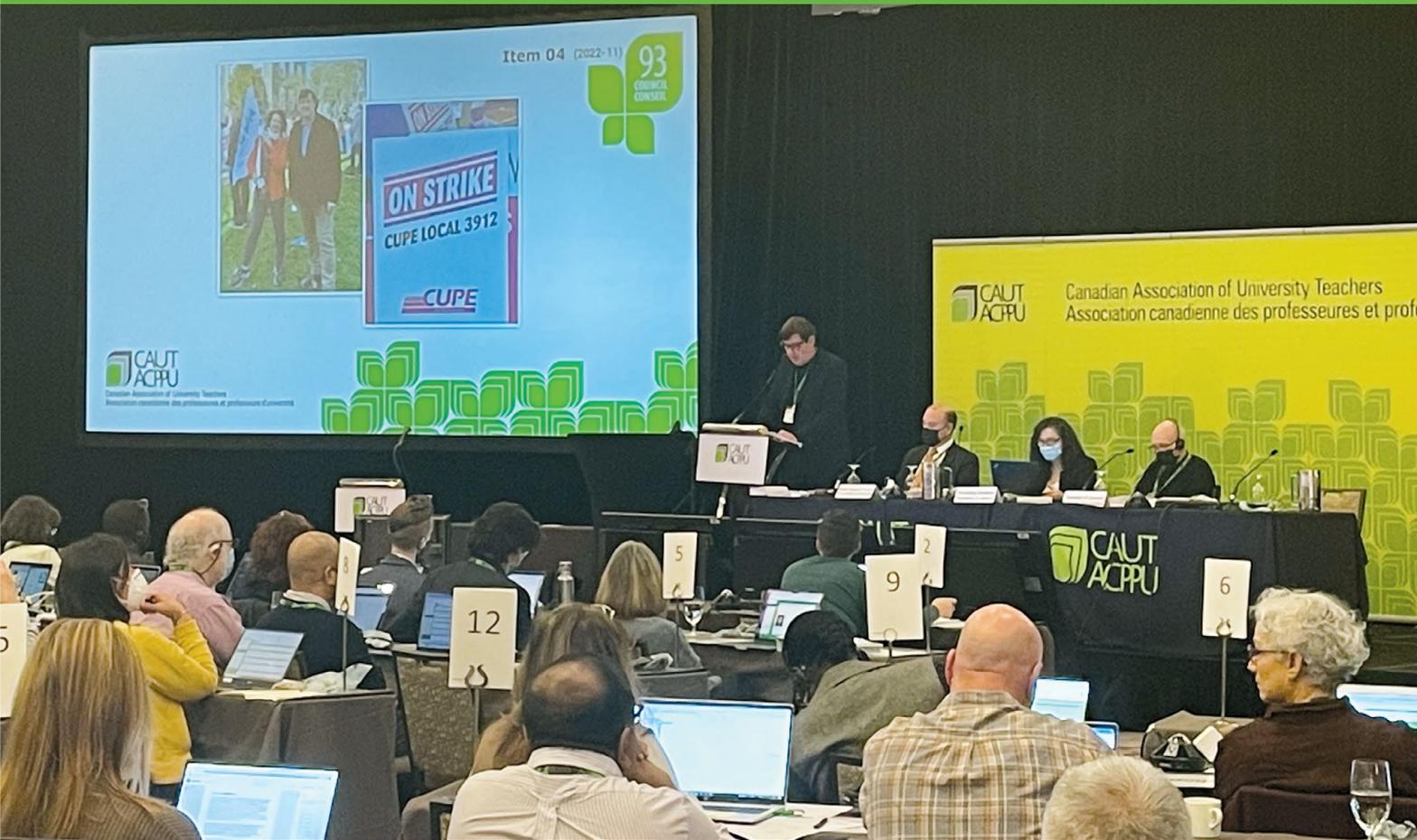
Alejandro Adem
Consuelo (“Coni”) Chapela
Piya Chatterjee
Jonathan R. Cole
Sheila Cote-Meek (virtual)
Paul Davidson
Ted Hewitt
Sajeev John
Kevin Kumashiro
Gloria Ladson-Billings
Mahmood Mamdani
Simon Marginson (virtual)

Peter McInnis
Liz Morrish
Morgan Ndlovu
Christopher Newfield
Malinda Smith
Boaventura de Sousa Santos
Tom Sperlinger
Sharon Stein
Michael Strong
Linda Tuhiwai Smith
Joel Westheimer
and more...

With moderators **Nahlah Ayed** and **Shannon Dea**
and introductory remarks by **Jerome Cranston**, **Kirsty Duncan**, **Jeff Keshen**, and **Christopher Yost**

*for more information, contact marc.spooner@uregina.ca or visit
www.whatareuniversitiesfor.ca*

Highlights from CAUT Council / Points saillants de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU



The 93rd CAUT Council was held on November 25 and 26 / Le 93^e Conseil de l'ACPPU s'est tenu les 25 et 26 novembre

Report from Quebec: Focus on academic freedom and inclusion

Caroline Quesnel, president of the Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), told the delegates about the federation's consultations that are underway to develop a policy on academic freedom. She noted that federation members will appoint individuals to a committee that is representative of the community in each institution. Quesnel noted the recent appointment of an FNEEQ advocate for sufficient public funding to support the inclusion of students with disabilities. FNEEQ-CSN represents 35,000 teachers including 12,000 contract teachers in universities throughout Quebec. There was also a report from La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). ■

Access to library resources and supports for Francophones

Council voted unanimously on two separate policy statements related to Francophone librarians and archivists working in a majority English-language setting. The [Library Resources and Support for Programs Offered in French in a Minority Language Setting](#) policy statement focuses on making sure that librarians and archivists working in English-speaking universities have the same resources as librarians working in the majority language. The second policy statement, [Rights of Francophone Librarians and Archivists Working in French in a Minority Language Setting](#), highlighted the rights and protections of librarians and archivists themselves as opposed to their duties and activities. This statement calls on post-secondary institutions to implement measures or programs to support

Highlights from CAUT Council

Points saillants de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU

Francophone librarians and archivists in a minority language setting so they can effectively assist programs of study offered in French. Both policy statements were proposed by the CAUT Francophones' Committee and the Librarians and Archivists Committee and presented by Patrick Noël, Association des professeurs et professeurs de l'Université de Saint-Boniface and chair of the Francophones' Committee. ■

Council united against online harassment

Council voted overwhelmingly to adopt a new policy statement on the targeted online harassment of academic staff who are conducting research in areas where scholarly findings are seen as threats, in fields perceived as controversial. Examples of targeted online harassment are “posting, sending, or circulating abusive, vexatious, graphic, defamatory, or threatening comments or material about an academic, and/or encouraging others to do the same” and “unauthorized publishing of classroom discussions or of private meetings between students and academic staff.”

The [Targeted Online Harassment of Academic Staff policy](#) asserts that it is the duty of college and university administrations to protect academic freedom and defend academic staff from targeted online harassment. Academic governance bodies should develop policies that prohibit recording or unauthorized distribution of classroom discussion or of private meetings between students and academic staff members. As well, institutions must provide resources, including legal and IT support for the targeted online harassment of academic staff. ■

Harry Crowe directors honoured

The CAUT Council awarded honorary lifetime memberships to Penni Stewart, Bill Bruneau, Len Findlay, David Johnson and Françoise Naudillon for their important achievements and longstanding service as directors of CAUT's Harry Crowe Foundation. The Harry Crowe Foundation is a charitable organization that undertakes education and research on the role of post-secondary teaching and research in contemporary society. ■

Council celebrates Association of McGill Professors of Law (AMPL) certification

The Interim President Evan Fox-Decent of the Association of McGill Professors of Law / Association McGillienne de professeur.e.s (AMPL / AMPD) addressed Council concerning his associations' recent union certification.

“With hard work and with a strong core of people it is possible to organize even in the most difficult workplaces,” said Fox-Decent. He added, however, that AMPL / AMPD is facing a threat of judicial review of the decision by the McGill administration.

He thanked CAUT for the expertise provided during six days of hearings leading to the decision. He also thanked the Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU), the McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU), the Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM), and the McGill University Non-Academic Certified Association (MUNACA) for their support. ■



With hard work and with a strong core of people it is possible to organize even in the most difficult workplaces.”

– Interim President Evan Fox-Decent of the Association of McGill Professors of Law / Association McGillienne de professeur.e.s (AMPL/AMPD)

Delegates stand up to age discrimination

Susan Spronk (Association of Professors of the University of Ottawa), co-chair of the Equity Committee, presented a [policy statement](#) on age discrimination that Council quickly adopted. She noted that age discrimination is recognized in various human rights codes and that this statement is about creating campuses across Canada that are free of discrimination based on age. Spronk advised applying an equity lens to this topic to better identify and address age discrimination that results from direct and indirect actions, inactions, policies and practices.

“Additionally, they [academic staff associations] should educate their membership about age discrimination, and its intersectional impacts (for example, forced retirement has a particularly large negative impact on workers in equity-deserving groups),” the statement reads. ■

Award nominations

The Censure U of T group at the University of Toronto was nominated to receive the Milner Memorial Award to members for their contributions to the cause of academic freedom. Council voted unanimously to present the Sarah Shorten Award to Kathleen Nichol of the Brandon University Faculty Association and Chantal Dion of the Carleton University Academic Staff Association. The J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship Trust has been awarded to Jade Crimson Rose Da Costa, a writer, poet, community organizer and PhD candidate in sociology at York University, Tkaronto (Toronto). Jade’s work focuses on gender, sex and sexuality studies with a concentration on queer, trans, postcolonial and Black feminist theories. ■

Rapport du Québec – Accent sur la liberté académique et l’inclusion

Caroline Quesnel, présidente de la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ CSN), a parlé aux délégués des consultations de la Fédération qui sont en cours afin d’élaborer une politique sur la liberté académique. Elle a précisé que les membres de la Fédération nommeront les membres d’un comité qui est représentatif de la communauté dans chaque établissement. M^{me} Quesnel

a souligné la nomination récente d’un(e) intervenant(e) de la FNEEQ qui réclame un financement public suffisant pour favoriser l’inclusion des étudiants ayant une incapacité. La FNEEQ CSN représente 35 000 professeurs, dont 12 000 professeurs contractuels dans les universités du Québec. Un rapport a également été présenté par La Fédération québécoise des professeurs et professeurs d’université (FQPPU). ■

Accès aux ressources de la bibliothèque et soutien aux francophones

Le Conseil a voté à l’unanimité sur deux énoncés de principes distincts concernant les bibliothécaires et les archivistes qui travaillent dans un milieu où la langue majoritaire est l’anglais. [L’énoncé de principes relatif aux ressources de bibliothèque et au soutien destinés aux programmes offerts en français dans un contexte minoritaire](#) vise à s’assurer que les bibliothécaires et archivistes qui travaillent dans des universités anglophones disposent des mêmes ressources que les bibliothécaires qui travaillent dans la langue de la majorité. Le deuxième énoncé de principes, [Droits des bibliothécaires et des archivistes francophones œuvrant en français dans un contexte linguistique minoritaire](#), met l’accent sur les droits et les protections des bibliothécaires et des archivistes eux-mêmes plutôt que sur leurs fonctions et leurs activités. Cet énoncé demande aux établissements d’enseignement postsecondaire de mettre en œuvre des mesures ou des programmes pour soutenir les bibliothécaires et les archivistes francophones en milieu linguistique minoritaire afin qu’ils puissent contribuer efficacement aux programmes d’études offerts en français. Les deux énoncés de principes ont été proposés par le Comité des francophones et le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l’ACPPU et présentés par Patrick Noël, de l’Association des professeurs et professionnels de l’Université de Saint-Boniface et président du Comité des francophones. ■

Le Conseil se mobilise contre le harcèlement en ligne

Le Conseil a voté massivement en faveur de l’adoption d’un nouvel énoncé de principes sur le harcèlement en ligne ciblé à l’égard de membres du personnel académique qui mènent des recherches dans des domaines où les résultats scientifiques sont considérés comme des menaces, perçus

Highlights from CAUT Council

Points saillants de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU

comme controversés. Parmi les exemples de harcèlement en ligne ciblé, citons «la publication, l'envoi ou la diffusion de commentaires ou de contenu injurieux, vexatoires, explicites, diffamatoires ou menaçants au sujet d'un membre du personnel universitaire ou l'incitation d'autres personnes à faire de même» et «la publication non autorisée de discussions en classe ou de réunions privées entre des étudiants et des membres du personnel académique».

L'énoncé de principes sur le [harcèlement en ligne ciblé du personnel académique](#) affirme qu'il est du devoir des administrations des collèges et des universités de protéger la liberté académique et de défendre le personnel académique contre le harcèlement en ligne ciblé. Les organes de gouvernance académique doivent élaborer des politiques qui interdisent l'enregistrement ou la diffusion non autorisée des discussions en classe et des réunions privées entre les étudiants et les membres du personnel académique. En outre, les établissements doivent fournir des ressources, y compris un soutien juridique et informatique, contre le harcèlement en ligne ciblé du personnel académique. ■

Des directrices et des directeurs de la Fondation Harry-Crowe honorés

Le Conseil de l'ACPPU a décerné le titre de membre honoraire à vie à Penni Stewart, à Bill Bruneau, à Len Findlay, à David Johnson et à Françoise Naudillon pour leurs importantes réalisations et leurs longues années de service en tant que directrices et directeurs de la Fondation Harry-Crowe de l'ACPPU. Cette dernière est un organisme de bienfaisance qui sensibilise au rôle de l'enseignement postsecondaire et de la recherche dans la société contemporaine et fait des recherches en la matière. ■

Le Conseil célèbre l'accréditation de l'Association des professeurs de droit de l'Université McGill

Le Conseil a accueilli le président par intérim Evan Fox-Decent de l'Association des professeurs de droit de l'Université McGill/ Association mcgillienne de professeur.e.s de droit (AMPL/AMPD) s'est adressé au Conseil au sujet de la récente certification syndicale de son association.

«Grâce à un travail acharné et à un noyau solide de personnes, il est possible de se mobiliser même dans les milieux de travail les plus difficiles», a déclaré M. Fox-Decent.

Il a ajouté, cependant, que l'AMPL/AMPD fait face à une menace de révision judiciaire de la décision par l'administration de McGill.

Il a remercié l'ACPPU pour l'expertise offerte pendant les six jours d'audience qui ont mené à la décision. Il a également remercié la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, le Syndicat des chargé(e)s de cours et des instructeurs(trices) de McGill, l'Association des étudiant.e.s diplômé.e.s employé.e.s de McGill, et l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill pour leur soutien. ■

Les délégués s'opposent à la discrimination fondée sur l'âge

Susan Spronk (Association des professeurs de l'Université d'Ottawa), coprésidente du Comité de l'équité, a présenté un [énoncé de principes](#) sur la discrimination fondée sur l'âge que le Conseil a rapidement adoptée. Elle a fait remarquer que cette forme de discrimination est reconnue dans divers codes des droits de la personne et que cet énoncé vise à créer des campus exempts de discrimination fondée sur l'âge partout au Canada. M^{me} Spronk recommandait d'examiner la question dans une perspective d'équité afin de mieux définir la discrimination fondée sur l'âge, et de traiter de cet enjeu, qui découle d'actions, d'inactions, de politiques et de pratiques directes et indirectes.

Selon l'énoncé de principes, «elles [les associations de personnel académique] devraient en outre sensibiliser leurs membres à la discrimination fondée sur l'âge et à ses répercussions intersectionnelles (par exemple, la retraite forcée a un impact négatif particulièrement important sur les travailleurs des groupes en quête d'équité).» ■

Lauréats et lauréates

La candidature du groupe Censure U of T de l'Université de Toronto a été soumise pour le Prix commémoratif Milner décerné aux membres qui ont contribué à la cause de la liberté académique. Le Conseil a voté à l'unanimité pour remettre le Prix Sarah-Shorten à Kathleen Nichol de l'Association des professeurs de l'Université de Brandon et à Chantal Dion de l'Association du personnel enseignant de l'Université Carleton. La Bourse commémorative J.H. Steward-Reid a été décernée à Jade Crimson Rose Da Costa, écrivaine, poète, organisatrice communautaire et candidate au doctorat en sociologie à l'Université York, Tkaronto (Toronto). Ses travaux portent sur les études des genres, des sexes et de la sexualité, particulièrement les théories queer, trans, postcoloniales et féministes noires. ■

Living under right-wing populism in Alberta



By Caroline Hodes

At its annual general meeting, the Alberta United Conservative Party (UCP) considered banning Critical Race Theory and discussions about privilege, racism and diversity in classrooms across the province. While the UCP voted down the controversial proposal, here's why we should still be concerned.

The party voted the resolution down based on its wording, not its spirit. It was rejected not because it violated freedom of expression or was blatantly racist, but instead because it didn't get at what party members were worried about, "[the indoctrination of their children in schools](#)," according to David Parker, executive director of third-party advertiser Take Back Alberta.

There's nothing new or locally distinct about bans on Critical Race Theory (CRT). As political scientist Andy Knight has articulated: "[Since the Black Lives Matter protests of 2020, the theory has become grossly distorted](#)." What began as a series of concepts that many now take for granted – like the social construction of race, systemic racism, intersectionality and equity – has now been used as a lightning rod for racial anxiety by neo-conservative media outlets to generate hysteria across North America.

As a result, 23 U.S. states have either banned CRT or have bills currently moving through the legislature, despite the lack of evidence that it is taught in public schools.

What makes this concerning for university and college professors in Canada is the way anti-CRT ideology circulates. Theresa Zackodnik, English professor and expert in Afro-American

feminisms, said it "[circulates in a way that when anyone says racism is located in a given place, that itself becomes a racist act. So the argument then becomes that universities don't have a licence to teach these things](#)."

The University of Lethbridge, where I currently work, is no stranger to this ideology and has fallen prey to it in the past through its adoption of the University of Chicago principles on free speech – another conservative bid to unite the right and put a chill on the tenets of liberal education.

According to [James Turk](#), director of the Centre for Free Expression at Toronto Metropolitan University, it's no coincidence that the University of Chicago's principles have been embraced by the Canadian right. In the spring of 2014, protests took place across the U.S. in opposition to a range of mostly right-leaning speakers, including former U.S. Secretary of State Condoleezza Rice. Rice was scheduled to deliver a convocation speech at Rutgers that was later cancelled, leading to increased political action under the banner of the 'culture wars' and 'cancel culture' respectively.

What should be concerning, however, is not the Chicago principles themselves, but the fact that they are a partial reflection of the U.S. constitution's first amendment principles that are almost limitless in scope, unlike those that appear in the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Canadian populist right, starting with Ontario Premier Doug Ford's decision to tie university funding to the Chicago principles, has adopted and defended them with zeal.

As a university professor whose life's work would be enthusiastically banned by some members of the UCP, including our current Premier, and whose university has adopted the Chicago principles in the past, I have my

reservations about whether my academic freedom will be defended as vigorously as those who occupy space on the political right. The University of Lethbridge's Women's Studies department has been underfunded since I arrived seven years ago. We haven't been awarded any new hires to replace retirements, thus reducing us to two full-time faculty. We're currently under threat of amalgamation and cancellation because our value isn't measured beyond revenue streams.

What is shocking is not the lack of support for Women and Gender Studies – one can expect that in a highly socially and politically conservative enclave of the country. What is shocking is that, rather than speaking out against such ideologies, many governments, institutions, equity offices and administrators would prefer to reduce intersectionality to an essentializing version of identity politics that is devoid of the structural analysis it is meant to engender. Moreover, they often misread Critical Race Theory in a way that produces colonial divide-and-rule intergroup conflict instead of the call for systemic and structural change that it is. It takes more than adding diversity and stirring it into dysfunctional power structures to make change.

This is a signal that our political leaders and party members, the voting public, and increasingly administrators, professors and students may not be able or willing to realize the changes needed to transform our institutions, and a conservative ideology that, ironically enough, constitutes the worst form of government encroachment and cancel culture. ■

Caroline Hodes is an Associate Professor and current Chair of Women and Gender Studies at the University of Lethbridge. She is co-editor of the forthcoming volume published by Athabasca University Press: Racism in Southern Alberta and Anti-Racist Activism for Change.

Vivre sous le populisme de droite en Alberta

Par **Caroline Hodes**

Lors de son assemblée générale annuelle, le Parti conservateur uni (PCU) de l'Alberta a envisagé d'interdire l'enseignement de la théorie critique de la race et les discussions sur le privilège, le racisme et la diversité dans les classes de la province. Bien que le PCU ait rejeté cette proposition controversée, voici pourquoi nous devrions tout de même être inquiets.

Le parti a rejeté la résolution sur la base de sa formulation, et non de son caractère. Elle a été rejetée non pas parce qu'elle violait la liberté d'expression ou qu'elle était ouvertement raciste, mais plutôt parce qu'elle n'abordait pas ce qui préoccupait les membres du parti, soit [«l'endoctrinement de leurs enfants dans les écoles»](#), selon David Parker, directeur général du tiers annonceur Take Back Alberta.

Il n'y a rien de nouveau ou de localement distinct dans l'interdiction relative à la théorie critique de la race. Comme l'a dit le politologue Andy Knight: [«Depuis les manifestations du mouvement Black Lives Matter en 2020, la théorie a été grossièrement déformée.»](#) Ce qui a commencé comme une série de concepts que bon nombre considèrent maintenant comme acquis, comme la construction sociale de la race, le racisme systémique, l'intersectionnalité et l'équité, est maintenant utilisé comme un paratonnerre pour l'anxiété raciale des médias néoconservateurs afin de générer l'hystérie dans toute l'Amérique du Nord.

Par conséquent, 23 États américains ont interdit l'enseignement de la théorie critique de la race ou encore leur Assemblée législative étudie certains projets de loi, malgré l'absence de données prouvant son enseignement dans les écoles publiques.

La façon dont l'idéologie contre la théorie critique de la race circule constitue une situation préoccupante pour les professeurs d'universités et de collèges au Canada. Selon Theresa Zackodnik, professeure d'anglais et spécialiste du féminisme afro-américain, cette idéologie [«circule de sorte qu'une personne affirmant que le racisme touche un enjeu en particulier est elle-](#)

[même perçue comme ayant des propos racistes. L'argument devient alors que les universités n'ont pas le mandat d'enseigner ces notions.»](#)

L'Université de Lethbridge, où je travaille actuellement, n'est pas étrangère à cette idéologie et en a été la proie par le passé en adoptant les principes de l'Université de Chicago sur la liberté d'expression, une autre tentative des conservateurs d'unir la droite et de mettre un frein aux principes de l'éducation libérale.

Selon [James Turk](#), directeur du Centre pour la liberté d'expression de l'Université Ryerson, ce n'est pas une coïncidence si les principes de l'Université de Chicago ont été adoptés par la droite canadienne. Au printemps 2014, des manifestations ont eu lieu partout aux États-Unis pour s'opposer à un groupe d'orateurs majoritairement de droite, dont l'ancienne secrétaire d'État des États-Unis Condoleezza Rice. Cette dernière devait prononcer un discours de collation des grades à l'Université Rutgers, lequel a ensuite été annulé, engendrant une hausse de l'action politique dans le contexte des «guerres culturelles» et de la «culture du bannissement», respectivement.

Cependant, ce qui devrait être inquiétant, ce ne sont pas les principes de l'Université de Chicago eux-mêmes, mais le fait qu'ils soient un reflet partiel des principes du premier amendement de la constitution des États-Unis qui ont une portée presque illimitée, contrairement à ceux qui figurent dans la Charte canadienne des droits et libertés. La droite populiste canadienne, à commencer par la décision du premier ministre ontarien Doug Ford de lier le financement des universités aux principes de l'Université de Chicago, les a adoptés et défendus avec zèle.

En tant que professeure d'université dont le travail de toute une vie serait avidement banni par certains membres du PCU, y compris notre premier ministre actuel, et dont l'université a adopté les principes de l'Université de Chicago par le passé, je me demande si ma liberté académique sera défendue aussi vigoureusement que ceux qui occupent l'espace de la droite politique.

Le département d'études sur les femmes de l'Université de Lethbridge est sous-financé depuis mon arrivée il y a sept ans. Nous n'avons pas pu embaucher de nouveaux membres du personnel pour doter les départements à la retraite, réduisant ainsi les effectifs à deux professeurs à temps plein. Nous vivons présentement une menace d'amalgame et d'annulation parce que notre valeur n'est pas mesurée au-delà des sources de revenus.

Ce n'est pas le manque de soutien pour les études sur les femmes et les genres qui est choquant: nous pouvons nous y attendre dans une enclave très conservatrice du pays sur le plan social et politique. Ce qui est choquant, c'est que, plutôt que de s'élever contre ces idéologies, de nombreux gouvernements, établissements, bureaux d'équité et administrateurs préfèrent réduire l'intersectionnalité à une version essentialiste de la politique identitaire dépourvue de l'analyse structurelle qu'elle est censée engendrer. De plus, ils interprètent souvent la théorie critique de la race d'une manière qui engendre un conflit entre divers groupes dont le souhait est de «diviser pour mieux régner» plutôt que l'appel au changement systémique et structurel qu'elle constitue. Pour changer les choses, il ne suffit pas d'ajouter de la diversité et de l'intégrer à des structures de pouvoir dysfonctionnelles.

C'est un signal que nos dirigeants politiques et les membres de nos partis, les électeurs, et de plus en plus les administrateurs, les professeurs et les étudiants, ne sont peut-être pas capables ou désireux de réaliser les changements nécessaires pour transformer nos établissements, et une idéologie conservatrice qui, assez ironiquement, constitue la pire forme d'empiètement du gouvernement et de culture du bannissement. ■

*Caroline Hodes est professeure agrégée et actuelle présidente du département d'études sur les femmes et les genres à l'Université de Lethbridge. Elle a corédigé le prochain ouvrage publié par l'Athabasca University Press intitulé *Racism in Southern Alberta and Anti-Racist Activism for Change*.*

CAUT Executive Committee 2023-2024

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 **March 1, 2023**.

Appel de candidatures

Comité de direction de l'ACPPU 2023-2024

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 de 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 **1^{er} mars 2023**. (disponible à www.acppu.ca).



CALL FOR PROPOSALS

**The labour activism of post-secondary information workers:
Special themed issue of the CAUT Journal**

With a focus on post-secondary libraries, archives and museums in Canada, the special issue documents labour-related challenges, actions, mobilizations, and gains of workers in the contexts of certified and non-certified workplaces.

Submit proposals to our refereed Journal
by February 15, 2023.

LE JOURNAL DE L'ACPPU SOLLICITE DES PROPOSITIONS

**Le militantisme syndical des travailleurs de l'information du
secteur postsecondaire : Numéro spécial du Journal de l'ACPPU**

Ciblant surtout les bibliothécaires du secteur postsecondaire, les archivistes et les travailleurs de musée au Canada, ce numéro spécial documente les enjeux, les actions, la mobilisation et les gains des travailleurs dans les contextes de milieux de travail accrédités et non accrédités.

Contribuez à notre journal dirigé par un comité
de lecture d'ici le 15 février 2023.

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.

Deadline

Those interested in serving on one of CAUT's Standing Committees should complete and submit the Standing Committee Nomination Form by **February 1, 2023** (available for download at www.caut.ca).

Vacancies

Academic Freedom and Tenure Committee

3 vacancies / Members should have had 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 to the work of the Committee between meetings, including promotion of academic freedom, drafting of documents, and other related activities.

Collective Bargaining and Organizing Committee

4 vacancies / Members should have demonstrated experience in collective bargaining and organizing. 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

3 vacancies / The committee is composed of two members 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 of the Equity Committee should have considerable experience in and a commitment to the advancement of equity. Members 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

4 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 should be aware of policy matters pertaining to academic rights and working conditions of academic librarians and archivists. Members should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the Committee, including conference planning, drafting or editing documents, responding to enquiries, and other related activities.

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.

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 **1^{er} février 2023** (disponible à www.acppu.ca).

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 doivent être sympathiques à la défense de la liberté académique et de la permanence et avoir acquis de l'expérience en la matière. Ils doivent vouloir et pouvoir consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions et participer notamment à la promotion de la liberté académique, à la rédaction de documents et à des activités connexes.

Comité de la négociation collective et de l'organisation

4 postes / Les membres du Comité de la négociation collective et de l'organisation doivent avoir une expérience confirmée de la négociation collective. Ils doivent également pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions et participer notamment à la

rédaction de clauses modèles, à l'élaboration d'énoncés de principes et à des activités connexes.

Comité de l'équité

3 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 membres du Comité de l'équité doivent avoir une grande expérience de la promotion de l'équité et être pleinement engagés dans cet enjeu. Ils doivent vouloir et pouvoir 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 participant à des activités connexes.

Comité des bibliothécaires et des archivistes

4 postes / Les membres du Comité des bibliothécaires et des archivistes doivent avoir une expérience et une connaissance considérables des intérêts de la profession et des questions académiques qui concernent les bibliothécaires et les archivistes en poste dans les établissements postsecondaires canadiens. Ils 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 vouloir et pouvoir 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, en répondant à des demandes de renseignements et en prenant part à des activités connexes.

Madeleine Pastinelli

Madeleine Pastinelli, ethnologist and a tenured professor in the Department of Sociology at Université Laval, sits on the executive committee of the Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) as secretary. She recently wrote a report based on the testimonies of several Laval University professors regarding the challenges they face in their interactions with research ethics boards (REBs). She is the spokesperson for SPUL in the ongoing negotiations with Laval University.

What role do Research Ethics Boards (REBs) play in publicly funded universities and why did you become interested in them?

An REB is an independent committee that ensures that the ethical requirements of research projects are met. REBs review the potential risks and benefits of research and ensure that the approach of the researcher, whether a professor, student, post-doctoral researcher, or others, is consistent with a set of general principles. They make sure that those involved in the research, or the populations affected by it aren't exposed to unnecessary or disproportionate risks in relation to the benefits that can be expected from the research. All Canadian institutions that conduct or support research are required by the *Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans (TCPS2)* to have one or more REBs that review and approve research proposals before they are implemented.

A consultation conducted by our union with its members some ten years ago revealed a high level of dissatisfaction with REBs. More recently, there has been a significant increase in complaints to the union from faculty about the overly restrictive nature of REB requirements, which led us to conduct a consultation



with our members to shed light on the situation and see in what ways the interventions of REBs were limiting colleagues' academic freedom.

What obstacles do academic staff face when dealing with REBs and how has SPUL responded?

Scholars' testimonies are incredibly detailed and emotional, and almost all respondents asked to remain anonymous, largely for fear of retaliation. The problems encountered by colleagues are many and vary. In some cases, the REBs' interventions concern aspects that have nothing to do with research ethics, such as the scientific relevance of the project and various methodological elements (e.g., choice of survey method, questionnaires, analysis grids, timelines, etc.); research budgets; the expertise or discipline of the researchers; intellectual property agreements with funding agencies, among others.

In many cases, the problem is that REBs reject research practices that are considered acceptable and relevant by the TCPS2. These problems are particularly important in the case of inductive approaches as, in this type of approach, it isn't always easy to determine where the research will lead before beginning data collection. The researcher cannot always anticipate the questions they will ask respondents in the survey, and many elements of the data collection may change along the way. The REBs at Laval University (CERUL) refuse to approve research practices that imply that the research objectives and survey questions are not clearly defined at the outset or are likely to change. The REBs also refuse to allow researchers to solicit respondents directly, which is inevitable with some approaches. These problems have led many faculty to stop conducting field research altogether. Many say that they

strongly discourage their students from conducting this type of research as it has become impossible.

How do Research Ethics Boards (REBs) use the TCPS2 ethics framework?

The problem is not the TCPS2 ethical framework or the principles or rules it contains, but rather the overly restrictive way it is interpreted and applied.

We've found that REBs take a very rigid legalistic stance, as if guided by a desire to protect the university (or the ethics committee) from liability rather than seeking to protect the public interest. REBs are overly cautious, imposing more onerous requirements on researchers than the TCPS2 and not hesitating to impose standardized requirements in areas where they should make a case-by-case assessment and tailor their requirements to the level of risk involved in the research.

What consequences do these challenges pose for academics, post-secondary education and for society?

Long waiting times and fussy requirements that stem from a legalistic perspective exhaust researchers and sometimes lead them to abandon certain relevant methods. Some take sick leave and others simply give up collecting original data. More generally, the excessive caution of the REBs hinders the creativity of researchers who are encouraged to stick to more conventional

approaches and avoid thinking outside the box. This limits the potential for advancing knowledge, which is needed to solve pressing problems.

Based on your observations, what solutions do you propose?

I think the problem is that we are only concerned about the risks of research without considering the consequences of unnecessarily restricting research practices. There are several ways to improve the functioning of REBs: make the process of recruiting and selecting REB members more collegial and transparent; create an appeal body that is independent of universities at the national or provincial levels and that could set the tone for acceptable interpretations of the TCPS2; transfer responsibility for training REB members to the Advisory Panel on Research Ethics; and, educate REB members about their responsibility to address the risks and consequences of undue or unnecessary limitations on research practices.

A central factor would be to affirm much more strongly the importance of academic freedom in the TCPS2, as well as the often-unpredictable nature of the advancement of knowledge and the benefits that can be derived from research. Finally, the composition of REBs should be revised to include at least one person with expertise in academic freedom and limit the emphasis on legal expertise or persons with legal knowledge on REBs. ■



Many say that they discourage their students from conducting this type of research as it has become impossible.

Madeleine Pastinelli

Madeleine Pastinelli, ethnologue et professeure titulaire au Département de sociologie de l'Université Laval, siège au comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) à titre de secrétaire. Elle a récemment rédigé un rapport basé sur les témoignages de plusieurs professeurs de l'Université Laval concernant les défis auxquels ils sont confrontés dans leurs interactions avec les comités d'éthique de la recherche (CÉR). Elle est la porte-parole du SPUL dans les négociations en cours avec l'Université Laval.

Quel rôle jouent les comités d'éthique de la recherche (CÉR) dans les universités financées par des fonds publics et pourquoi vous vous êtes intéressée à ces comités ?

Un CÉR est un comité indépendant qui veille au respect des exigences éthiques des projets de recherche. Les CÉR examinent les risques et les avantages potentiels de la recherche et s'assurent que la démarche du chercheur, qu'il soit professeur, étudiant, chercheur postdoctoral ou autre, est conforme à un ensemble de principes généraux et qu'elle n'expose pas ceux qui y participent ou les populations concernées par la recherche à des risques inutiles ou démesurés en regard des bienfaits qu'on peut attendre de la recherche. Tous les établissements canadiens qui mènent ou soutiennent des recherches doivent, en vertu de l'Énoncé de politique des trois Conseils : éthique de la recherche avec des êtres humains, avoir un ou plusieurs CÉR qui examinent et approuvent les projets de recherche avant que ceux-ci ne soient mis en oeuvre.

Une consultation menée par notre syndicat auprès de ses membres il y a une dizaine d'années nous avait permis de constater déjà à l'époque un fort taux d'insatisfaction à l'égard des CÉR. Plus récemment, on a pu observer une

augmentation importante des plaintes adressées au syndicat de la part des professeurs concernant la nature abusivement contraignante des exigences des CÉR, ce qui nous a conduit à mener une consultation auprès de nos membres afin de faire la lumière sur la situation et de voir de quelles façons les interventions des comités étaient de nature à limiter la liberté académique des collègues.

À quels obstacles le personnel académique fait-il face lorsqu'ils font affaire avec les CÉR et comment la SPUL a-t-elle réagi ?

Les témoignages des chercheurs sont incroyablement détaillés et chargés d'émotion, et presque tous les répondants ont demandé à rester anonymes, en grande partie par crainte de représailles. Les problèmes rencontrés par les collègues sont nombreux et variés. Dans certains cas, les interventions des comités concernent des aspects qui n'ont rien à voir avec l'éthique de la recherche, comme la pertinence scientifique du projet et de différents éléments méthodologiques (par exemple, le choix de la méthode d'enquête, les questionnaires, les grilles d'analyse, les échéanciers, etc.); les budgets de recherche; l'expertise ou la discipline des chercheurs; les ententes de propriété intellectuelle avec les organismes de financement, entre autres. Dans plusieurs cas, le problème est que les comités refusent des pratiques de recherches qui sont pourtant considérées comme acceptables et pertinentes par l'EPTC2. Ces problèmes sont particulièrement importants dans le cas des démarches de type inductive. Dans les approches de ce type, il n'est pas toujours facile de déterminer où la recherche va mener avant de commencer la collecte des données, le chercheur ne peut pas

toujours prévoir les questions qu'il posera à ses répondants dans l'enquête, sans compter que plusieurs éléments de la collecte de données peuvent évoluer en cours de route. Les CÉR de l'Université Laval (CERUL) refusent d'approuver les pratiques de recherche qui impliquent ainsi que les objectifs de recherche et les questions d'enquête ne soient pas clairement définis dès le départ ou soient appelées à évoluer. Les comités refusent aussi que les chercheurs sollicitent directement des répondants, ce qui est inévitable avec certaines approches. Ces problèmes ont conduit plusieurs professeurs à tout simplement cesser de mener des recherches sur le terrain. Plusieurs disent qu'ils découragent fortement leurs étudiants de mener ce genre de recherche, considérant que c'est devenu impossible.

Comment les Comités d'éthique de la recherche (CÉR) utilisent-ils le cadre éthique de l'EPTC2 ?

Le problème n'est pas le cadre éthique de l'EPTC2 ou les principes ou les règles qu'il contient, mais plutôt la façon trop restrictive dont il est interprété et appliqué. Nous avons constaté que les CÉRUL adoptent une position legaliste très rigide, comme s'ils étaient guidés par le désir de protéger l'université (ou le comité d'éthique) de toute responsabilité plutôt que de chercher à protéger l'intérêt public. Les CÉR font preuve d'une prudence excessive, imposant aux chercheurs des exigences plus contraignantes que ce que prévoit l'EPTC2 et n'hésitant pas à imposer des exigences standardisées sur des aspects sur lesquels ils devraient faire une appréciation au cas par cas et adapter leurs exigences en fonction de l'importance des risques qu'implique la recherche.

Quelles conséquences ont ces problèmes pour les universitaires, l'éducation publique et la société ?

Les temps d'attente trop longs et les exigences tatillonnes qui découlent d'une perspective légaliste épuisent les chercheurs et les amènent parfois à renoncer à certaines méthodes pourtant pertinentes. Certains prennent des congés de maladie et d'autres renoncent tout simplement à collecter des données originales. D'une manière plus générale, la prudence excessive des CER entrave la créativité des chercheurs qui sont encouragés à s'en tenir à des approches plus classiques et à éviter de sortir des sentiers battus. Cela limite le potentiel d'avancement des connaissances, qui est pourtant nécessaire pour résoudre des problèmes urgents.

D'après vos observations, quelles solutions proposez-vous ?

Le problème à mon sens est qu'on s'inquiète uniquement des risques de la recherche sans considérer les conséquences qu'il y a à restreindre inutilement les pratiques de recherche. Plusieurs pistes permettraient d'améliorer le fonctionnement des CÉR : il y aurait lieu de rendre plus collégial et plus transparent le processus de recrutement et de sélection des membres des CÉR ; de créer un organisme d'appel indépendant des universités au niveau national ou provincial et qui pourrait donner le ton des interprétations acceptables de l'EPTC2 ; de transférer la responsabilité de la formation des membres des CÉR au Groupe consultatif sur l'éthique de la recherche ; et de former les membres

des CÉR sur leur responsabilité à l'égard des risques et des conséquences des limitations abusives ou inutiles des pratiques de recherche.

Un facteur clé serait d'affirmer beaucoup plus fortement l'importance de la liberté universitaire dans l'EPTC2, ainsi que la nature souvent imprévisible de l'avancement des connaissances et des avantages qui peuvent découler de la recherche. Il y aurait lieu enfin de revoir la composition des CER pour inclure dans ceux-ci au moins une personne ayant une expertise sur la liberté universitaire et pour limiter l'importance accordée à l'expertise juridique ou aux personnes ayant des connaissances juridiques au sein des CÉR. ■

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

Deadline: APRIL 30, 2023 // Date limite : 30 AVRIL 2023

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

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



TO APPLY // POUR POSTULER stewartreid.caut.ca

LES PROFESSEURS ÉCONOMISENT INTELLIGEMMENT



PROFESSORS SAVE IN SMART WAYS

Taux préférentiels pour les membres de l'ACPPU

Preferred Rates for CAUT members

Protection pour les biens
personnels dans la salle de classe



In-classroom coverage for
personal belongings

Service d'urgence pour le règlement
des sinistres, 24 heures sur 24,
sept jours sur sept



24/7 Emergency Claims
Service

Pardon de la première réclamation



First Claim Forgiveness

Téléphonez dès aujourd'hui
pour découvrir de quelles façons
Johnson peut surpasser vos attentes.



Call now to find out how
Johnson does more for you.

1.855.616.6708
[Johnson.ca/education](https://www.johnson.ca/education)
[Johnson.ca/fr/leducation](https://www.johnson.ca/fr/leducation)



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953-2023
In print 70 yrs | Publié depuis 70 ans
ISSN 0007-7887