

Vol 69 N° 8
November 2022 novembre

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

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

www.ACPPU.ca



The state of precarious academic workers and what's ahead
La situation du personnel académique précaire et ce qui est à venir

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 et en chef /
Lissa Cowan Justine De Jaegher

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Christie Witt

Contributors / Contributeurs /
Lissa Cowan Pam Foster Nicole Gagné
Caroline Lachance John Lorinc Larry Savage

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.

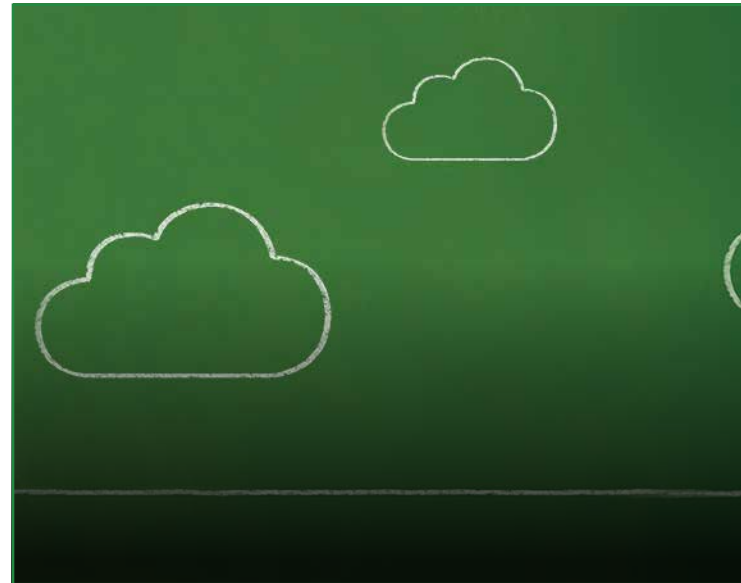
Member of / Membre de /

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**

16 – 21 /

**Are contract academic staff having
a moment?**

**Le personnel académique contractuel
a-t-il le vent en poupe?**

Cover/Couverture: iStockphoto.com / Hanibaram
Page 8: Mandie Vossenberg
Page 14: Maureen Casey



pages 16 – 21 /



pages 13 – 15 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Contract academic staff (CAS):
Scholarly activities and access
to resources**

Personnel académique contractuel
(PAC) : activités savantes et accès
aux ressources

5–6 /

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT

**Disproportionate risk management
stifles research**

La gestion disproportionnée des
risques nuit à la recherche

7–8 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**Doug Ford: Labour organizer
extraordinaire**

Doug Ford : un organisateur
syndical hors du commun

8–10 /

NEWS
ACTUALITÉS

11 /

CAUT STAFF APPOINTMENTS
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU

12 /

AMERICAN ASSOCIATION
OF UNIVERSITY PROFESSORS
CENSURE LIST

13–15 /

INTERVIEW
ENTRETIEN

Richard Bradbury

22–23 /

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

**'Ford blinked': How unions came
together to beat back an Ontario law that
extinguished workers' rights and freedoms**
« Doug Ford s'est dégonflé » :
Comment les syndicats ont uni
leur force pour repousser une
loi ontarienne

By the numbers Statistiques sous la loupe

Contract Academic Staff (CAS): Scholarly activities and access to resources / Personnel académique contractuel (PAC) : activités savantes et accès aux ressources

The percentage of CAS conducting non-paid* scholarly activities /

Pourcentage du PAC menant des activités savantes non rémunérées*



67%

Working on peer-reviewed journal articles /
Rédaction d'articles pour des revues à comité de lecture



36%

Writing for non-peer-reviewed publications /
Rédaction d'articles pour des publications sans comité de lecture



31%

Conducting fieldwork (interviews, survey research, etc.) /
Travail sur le terrain (entrevues, recherche par sondage, etc.)



30%

Applying for external research grants /
Demandes de subvention de recherche destinées à des organismes externes



27%

Working on peer-reviewed book manuscript(s) /
Rédaction de livres évalués par un comité de lecture



17%

Applying for research ethics approval /
Demandes d'approbation auprès d'un comité d'éthique de la recherche



10%

Laboratory research (experiments, observation, etc.) /
Recherche en laboratoire (expérimentations, observation, etc.)



7%

Completing graduate studies /
Études de cycles supérieurs

* Note that typically CAS are only paid to teach and are not paid for scholarly activities (i.e., research, fieldwork).

* Notez qu'en général, les membres du PAC sont uniquement payés pour enseigner et ne sont pas rémunérés pour des activités savantes (recherche, travail sur le terrain, etc.)

The percentage of CAS that have no access or insufficient access to many resources /

Pourcentage des membres du PAC dont l'accès à de nombreuses ressources est insuffisant, voire nul



86%

Conference travel funding /
Financement des déplacements à des conférences



84%

Research travel funding /
Financement des déplacements pour la recherche



68%

Athletic facilities /
Installations sportives



62%

Parking /
Stationnement



52%

Professional development seminars/workshops /
Séminaires/ateliers de perfectionnement professionnel



37%

Teaching and learning resources /
Ressources d'enseignement et d'apprentissage



31%

Printer (for course materials) /
Imprimante (pour le matériel didactique)



26%

Library: Online journal / periodical access /
Bibliothèque : accès en ligne à des revues spécialisées et à des périodiques

Source: CAUT (2018) Out of the Shadows: Experiences of Contract Academic Staff. Available at caut.ca/sites/default/files/cas_report.pdf

Source: ACPPU (2018), De l'ombre à la lumière : les expériences du personnel académique contractuel. Disponible sur caut.ca/sites/default/files/rapport_pac.pdf

Disproportionate risk management stifles research



By Peter McInnis

Original research forms the basis for professional practice in Canadian universities and colleges

and a core activity for most of our careers. Across all academic disciplines, projects involving human subjects must pass the scrutiny of research ethics boards (REBs). In principle, such oversight is justified to ensure research participants are protected appropriately. The Tri-Council (CIHR, NSERC, SSHRC) protocol, *Ethical Conduct for Research Involving Humans*, or TCPS 2, explains in detail the principles and procedures required for approval. Few would contest the obligation for ethical research; however, fealty to acceptable conduct has, with the actions of some REBs, transformed it into an onerous and excessively bureaucratic barrier to timely and innovative projects.

Researchers at many universities and colleges report that approval of projects are subject to prolonged delay, repeated demands to revise and resubmit, and even queries of the rationale for the projects themselves – applications of the TCPS 2 that go far beyond the stated terms of reference. Recently, the Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) published a survey of faculty experiences of their REB process. The results are alarming. Requesting anonymity to avoid administrative reprisal, Laval researchers spoke of the “zeal” of reviewers who questioned the expertise of widely published faculty, demanded capricious alterations in methodology, and whose “rigid and fussy” requests routinely delayed approval to the point that projects became conceptually or financially unviable. Active researchers with years of productivity, and sustained peer-reviewed funding, deliberated on whether it was worth continuing to submit projects for approval in the face of increasing administrative interference.

Beyond the technical specifics of research proposals, some approvals were withheld seemingly due to administrative fears of reputational damage to the university or college, or concerns that projects might stray into controversy and incur the wrath of provincial governments. When REBs assume the role of political or ideological filter, the humane principles of TCPS 2 have been distorted out of all proportion. Instead of a case-by-case assessment of proposals, frustrated researchers report the broad, unilateral application of expectations that undermine exploratory or innovative approaches, even where anticipated risks to participants are minor. This stop-loss, risk averse formulation of research ethics has increasingly less to do with protecting human subjects and more brand management of the workplace. The implication for academic freedom is concerning as are the societal costs of research foregone.

Recognizing that research of human subjects has widely diverse applications, and variable levels of risk, the TCPS 2 emphasizes nuance and suggests “tailoring the level of scrutiny” when assessing projects. Yet, such flexibility appears to erode in practice. In some instances, assessments are performed by colleagues without sufficient expertise, or worse, by administrative staff intent on minimizing broadly perceived risks to their institutions. This lack of proportionate risk assessment has various dimensions. Indigenous researchers comment that risk assessments interfere with analysis of the legacy of colonial oppression. Others say that they deliberately exclude Indigenous participants from their research design lest the review process be unreasonably complicated. Similarly, some researchers avoid inquiries into gender/sexual identity as barriers to ethics approval prove too onerous. In this climate of mistrust, proposals are modified and

crafted to steer clear of anticipated objections. Such exclusions exacerbate existing social injustice as research objectives are curtailed or abandoned.

Researchers report that students at all levels, but especially graduate and post-doctoral candidates, are dissuaded from undertaking certain types of investigations as the approval timeline delays fieldwork while consuming scholarships. Ethics assessment must remain a core dimension of good research rather than something to “get through.” The window of opportunity for student projects is always narrow and REBs must take this into consideration. Research boards not convening regularly, or at all during summer months, compound the problem. The lack of uniformity in ethics assessments amongst Canadian institutions serves to disadvantage researchers at rigidly risk-averse universities and colleges compared to those with a more streamlined process. Research involving international cooperation may complicate outcomes and deter collaborative ventures.

Academic research with human subjects must be conducted with due respect for participants. Ethical considerations must be proportionate and assessed in a coherent, timely process for a diverse range of disciplines. One size for all should never form the evaluative framework. REBs must start from the positive obligation to advance research rather than negatively through a lens that overemphasizes liability. The fundamental academic freedom to research in one's discipline must be upheld and not subject to inappropriate supervision and control by a university or college. TCPS 2 has much to commend it to all researchers striving for altruistic standards of comportment. Let us not allow misapplication of ethical principles and process to unfairly encumber researchers. ■

La gestion disproportionnée des risques nuit à la recherche

Par Peter McInnis

La recherche originale constitue la base de toute pratique professionnelle au sein d'une université ou d'un collège canadien, et une activité centrale d'une grande part de notre carrière. Quelle que soit la discipline académique, les projets de recherche menés sur des sujets humains doivent être soumis à l'examen de comités d'éthique de la recherche (CER). En principe, le contrôle exercé par ces comités est justifié afin d'assurer la protection appropriée des participants aux études. Le protocole des trois conseils (les IRSC, le CRSNG et le CRSH), intitulé *Éthique de la recherche avec des êtres humains*, ou EPTC 2, explique en détail les principes et procédures à respecter pour faire approuver des recherches. Peu de personnes s'opposeraient à l'obligation de mener des recherches éthiques. Or, vu les agissements de certains CER, vouer son allégeance à une conduite acceptable peut se révéler un obstacle onéreux et excessivement bureaucratique à la conduite en temps opportun de recherches novatrices.

Au moment de tenter d'obtenir l'approbation de projets de recherche, des chercheurs de nombreux collèges et universités disent se heurter à de longs délais, à des demandes répétées de révision et de resoumission de dossier, et même à la nécessité d'expliquer le bien-fondé des projets eux-mêmes, toutes des applications de l'EPTC 2 allant bien au-delà des paramètres établis. Récemment, le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) a publié un sondage sur l'expérience du personnel académique auprès des CER. Les résultats obtenus sont alarmants. Les chercheurs de l'Université Laval, qui ont demandé de garder l'anonymat afin d'éviter les représailles de l'administration, y parlent du « zèle » d'évaluateurs qui questionnent l'expertise de membres du personnel académique très prolifiques et exigent des changements arbitraires aux méthodologies de recherche, et dont les demandes « rigides et pointilleuses » entraînent régulièrement des délais si importants que les projets proposés deviennent vite insoutenables sur le plan conceptuel ou financier. Face à une ingérence administrative toujours plus grande, des chercheurs productifs, bénéficiant d'années d'expérience et d'un financement soutenu de leurs études à

comité de lecture s'interrogent sur l'intérêt de continuer de soumettre des projets à l'approbation des CER.

Au-delà des spécificités techniques des projets soumis, certaines recherches sembleraient essuyer un rejet en raison des craintes de l'administration qu'elles ne causent de dommage à la réputation de l'université ou du collège, ou qu'elles ne s'aventurent sur des terrains controversés et provoquent l'ire de gouvernements provinciaux. Quand les CER assument le rôle de filtre politique ou idéologique, ils déforment hors de toute proportion les principes du respect de la dignité humaine de l'EPTC 2. Des chercheurs frustrés rapportent qu'au lieu de procéder à une évaluation au cas par cas des projets soumis, les CER se rabattent sur l'application globale et unilatérale d'attentes qui minent l'adoption d'approches exploratoires ou novatrices, et ce, même lorsque les risques pour les participants sont faibles. Axée sur la limitation des pertes, cette vision frileuse de l'éthique de la recherche a de moins en moins pour objectif de protéger des sujets humains et de plus en plus pour but de gérer la marque du milieu de travail. Les répercussions de la situation sur la liberté académique sont préoccupantes, tout comme le sont les coûts sociétaux de l'entrave aux recherches.

En reconnaissance de la grande variété des applications des recherches menées sur des sujets humains et des niveaux variables de risque qui accompagnent ces recherches, l'EPTC 2 souligne l'importance de la nuance et suggère d'adapter le niveau d'évaluation des projets. Or, cette flexibilité semble manquer dans la pratique. Dans certains cas, les évaluations sont menées par des collègues n'ayant pas l'expertise requise ou, pis encore, par du personnel administratif déterminé à minimiser tout risque, quel qu'il soit pour l'établissement. L'absence d'une évaluation proportionnée des risques a plusieurs dimensions. Des chercheurs autochtones affirment que les évaluations des risques nuisent à l'analyse de l'héritage de l'oppression coloniale. D'autres disent exclure délibérément les participants autochtones de leur plan de recherche pour ne pas compliquer à outrance le processus d'examen. De façon similaire, certains chercheurs évitent d'enquêter sur des questions d'identité sexuelle/de genre vu les nombreux obstacles à l'approbation de telles recherches. Dans un tel climat de

méfiance, les recherches proposées sont conçues et modifiées de façon à éviter les objections anticipées. Ce genre d'exclusions exacerbe les injustices sociales existantes en empêchant ou en limitant certains objectifs de recherche.

Les chercheurs rapportent que des étudiants de tous les niveaux, mais surtout des étudiants de cycles supérieurs et des postdoctorants, n'osent pas mener certains types d'enquêtes vu que le calendrier d'approbation retarde le travail de terrain en même temps que de gruger les bourses de recherches. L'évaluation du caractère éthique des recherches doit constituer non pas un « mal nécessaire », mais une dimension fondamentale d'un travail bien fait. Les CER doivent tenir compte du peu de marge de manœuvre dont disposent les étudiants qui effectuent des projets de recherche. Le fait que les CER se réunissent peu souvent, et jamais durant l'été, n'aide pas. Le manque d'uniformité des évaluations de l'éthique de la recherche d'un établissement canadien à l'autre place également en situation de désavantage les chercheurs à l'emploi d'universités et de collèges qui nourrissent une peur du risque particulièrement grande, comparativement aux chercheurs pour qui le processus est plus simple. Les processus d'examen des partenariats de recherche à l'échelle internationale peuvent s'avérer encore plus compliqués, ce qui dissuade ce genre de collaboration.

Les recherches académiques menées sur des sujets humains doivent être réalisées dans le respect des participants. Les questions d'ordre éthique doivent être proportionnelles et évaluées en temps opportun au moyen d'un processus cohérent pour une variété de disciplines. Le cadre d'évaluation ne devrait jamais reposer sur une « recette universelle ». Les CER doivent avant tout respecter leur obligation positive de promouvoir la recherche plutôt que d'adopter une position négative centrée sur la limitation de leur responsabilité. La liberté académique fondamentale de mener des recherches dans sa discipline doit être respectée et non pas soumise à la surveillance et au contrôle indus de l'université ou du collège. L'EPTC 2 a beaucoup à offrir aux chercheurs en quête de normes de conduite altruistes. Ne laissons pas la mauvaise application de principes et de processus éthiques miner injustement le travail des chercheurs. ■

Doug Ford: Labour organizer extraordinaire



By David Robinson

There's an old saying in the labour movement that a union's best organizer is the employer. An employer's missteps, miscalculations, and just general misbehaviour are often the most effective

means of galvanizing workers together in common cause.

Ontario's Premier Doug Ford learned that lesson the hard way earlier this month. Rather than trying to negotiate a mutually acceptable deal with CUPE Ontario's 55,000 education workers, the Ford government instead hastily passed legislation that not only prohibited job action and imposed a four-year contract, but also took the unprecedented step of pre-emptively invoking the notwithstanding clause of the Constitution to suspend Charter rights. We've seen our share of anti-union legislation before, but never has the notwithstanding clause been used this way. It was not a secret the government knew the legislation was unconstitutional and simply cynically wanted to avoid the inconvenience of having the courts overturn it.

For organized labour, the government's actions had the unintended consequence of rallying together unions that have not always been on the same page. CUPE defied the legislation and held protests and pickets across the province with thousands of other union members joining the lines. At a series of emergency meetings, both public and private sector unions agreed to provide

financial support to CUPE's members and to engage in a series of escalating actions, culminating with a general strike.

Meanwhile, polls showed most Ontarians sided with the education workers and were irate with the legislation's suspension of Charter rights. This was a clear overreach and abuse of power by government that could have a devastating ripple effect across the country. If the Ontario government could get away with normalizing the use of the notwithstanding clause, then the basic rights and freedoms of all Canadians would be under threat.

Faced with the ominous prospect of a province-wide labour disruption and growing public opposition, Premier Ford was forced to climb down. The Orwellian sounding Keeping Students in Class Act would be repealed and deemed never to have been in force. CUPE would end its job action and the two sides returned to the bargaining table.

This was an important victory for organized labour, and not just in Ontario. Other provincial governments were clearly watching closely. On behalf of the National Union of CAUT (NUCAUT), I attended several videoconference meetings with labour leaders from across the country as the drama unfolded. CAUT associations who are not members of NUCAUT should be joining, because being part of the labour movement is critical if we are to protect our rights and working conditions. Not in my recent memory has labour been so united in common cause and been so ready to take the unprecedented actions to defend one another. Oddly enough, we have Doug Ford, labour organizer extraordinaire, to thank for this unity and activism. ■

Doug Ford : un organisateur syndical hors du commun

Par David Robinson

Selon un vieux dicton dans le mouvement syndical, c'est l'employeur qui est l'organisateur syndical le plus efficace. En effet, les faux pas, les calculs erronés et le mauvais comportement en général d'un employeur sont souvent les moyens les plus efficaces de galvaniser les travailleuses et travailleurs et de les pousser à unir leurs efforts pour une cause commune.

Le premier ministre de l'Ontario, Doug Ford, a douloureusement appris cette leçon un peu plus tôt ce mois-ci. Plutôt que d'essayer de négocier une entente mutuellement acceptable avec les 55 000 travailleuses et travailleurs du secteur de l'éducation, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) de l'Ontario, le gouvernement Ford a voté à toute vapeur une loi qui non seulement interdisait les moyens de pression et imposait une convention collective de quatre ans, mais qui posait aussi un geste sans précédent : invoquer de façon préventive la disposition de dérogation de la Constitution afin de suspendre des droits garantis par la Charte. Nous avons connu notre lot de lois antisyndicales dans le passé, mais jamais la

disposition de dérogation n'avait été utilisée de cette manière. Ce n'était un secret pour personne que le gouvernement savait que sa loi était inconstitutionnelle; par pur cynisme, il voulait tout simplement éviter que celle-ci soit invalidée par la Cour.

Pour le mouvement syndical, les gestes posés par le gouvernement ont eu pour conséquence inattendue de rallier des syndicats qui n'avaient pas toujours été sur la même longueur d'onde. Le SCFP a défié la loi et organisé des manifestations à l'échelle de la province, et des milliers de membres d'autres syndicats se sont joints au mouvement. Lors de réunions d'urgence, des syndicats des secteurs public et privé ont accepté de fournir du soutien financier aux membres du SCFP et d'entreprendre des mesures progressives de protestation, pouvant aller jusqu'à la grève générale.

Entre-temps, des sondages révélaient que la plupart des Ontariennes et Ontariens se rangeaient du côté des travailleuses et travailleurs du secteur de l'éducation et qu'elles et ils étaient en colère de voir que la loi suspendait des droits garantis par la Charte. Il s'agissait de toute évidence d'un abus de pouvoir de la part du gouvernement qui pourrait avoir des conséquences dévastatrices à l'échelle du pays. Si le gouvernement de l'Ontario réussissait à normaliser l'utilisation de la disposition de dérogation, les droits et libertés de l'ensemble des Canadiennes et Canadiens seraient menacés.

Executive director's corner Le coin du directeur général

Face à l'inquiétante perspective d'un conflit de travail à l'échelle provinciale et d'une opposition croissante de la population, le premier ministre Ford a été forcé de reculer. La Loi visant à garder les élèves en classe, rappelant la société imaginée par Georges Orwell, serait abolie et considérée comme n'ayant jamais été appliquée. Le SCFP mettrait fin à ses moyens de pression et les deux parties reviendraient à la table de négociation.

Il s'agit là d'une importante victoire pour le mouvement syndical qui dépasse les frontières de l'Ontario. De toute évidence, d'autres gouvernements provinciaux observaient de près l'évolution de la situation. Au nom du Syndicat national de l'Association canadienne des professeures et professeurs

d'université (SNACPPU), j'ai participé à plusieurs réunions par vidéoconférence avec des leaders syndicaux de partout au Canada, pendant le déroulement des événements. Les associations de l'ACPPU qui ne sont pas membres du SNACPPU devraient s'y joindre; en effet, la participation au mouvement syndical est essentielle pour la protection de nos droits et de nos conditions de travail. De mémoire récente, je n'ai jamais vu pareille unité autour d'une cause commune au sein du mouvement syndical et une telle volonté de prendre des dispositions sans précédent pour la défense de tous. Très curieusement, nous pouvons remercier Doug Ford, organisateur syndical hors du commun, d'avoir déclenché cette unité et cet activisme extraordinaires. ■

News Actualités

CUPE education workers mobilizing for fairer wages and better conditions for staff and students

By CAUT Staff

On November 16, CUPE served the province a five-day strike notice after discussions fell apart.

In a recent update on CUPE's website Laura Walton, president of CUPE's Ontario School Board Council of Unions, said "It's incredibly disappointing that the Ford government categorically refused to put money on the table to give students the type of learning environment they need."

CUPE's 55,000 education workers had returned to the bargaining table and returned to work following the Ontario government's decision to rescind Bill 28. This unprecedented and draconian legislation overrode workers' rights and freedoms under the Charter and the provincial Human Rights Code.

Earlier this month, CUPE's 55,000 workers, including support staff, education assistants, early childhood educators, caretakers, and their supporters, joined rallies across the province to protest the bill that was passed by the Ontario government, imposing a four-year contract on the workers, prohibiting job action, and invoking the notwithstanding clause of the Constitution to prevent any legal challenge. The



union reported that the government's law had set fines for violating the education-worker legislation at a maximum of \$4,000 per employee per day and up to \$500,000 per day for the union. CUPE's education workers provide essential support in schools but earn on average just \$39,000 per year.

CUPE's news update from November 16 stated that CUPE's Ontario School Boards Council of Unions (OSBCU) central bargaining committee had reached a "middle ground" with the province and the Council of Trustees' Associations (CTA) on wages. "Despite that progress, the government refused to invest in the services that students need and parents expect, precipitating this escalation." ■

Special Report on Laurentian: A damning account of mismanagement

By CAUT Staff

The Auditor General of Ontario says it was unnecessary, inappropriate, and ultimately destructive for the Laurentian University senior administration to deliberately pursue insolvency protection in the courts rather than accept government assistance.

The [Special Report on Laurentian University](#) details years of financial mismanagement at Laurentian University which culminated in the unprecedented and unnecessary decision to file for insolvency protection under the Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA) on February 1, 2021.

"The Auditor General is absolutely unequivocal in concluding that Laurentian University's administration did not have to, and should not have, turned to the CCAA," said CAUT Executive Director David Robinson. "There were other processes available, including government funding and the financial exigency provisions in its collective agreement with the academic staff association. Instead, a deliberate choice was made to pursue an expensive, court-driven, opaque process which bypassed collective agreement provisions and was not intended to nor should it ever apply to publicly funded institutions."

The costs associated with pursuing protection under the CCAA have totaled \$54.7 million at a time when Laurentian's overall debt stood at about \$107 million.

"You have to question why senior administrators felt it was more appropriate to spend scarce resources on legal and consultancy fees rather than on its core mission of teaching and research," Robinson notes. "In the end, the CCAA process resulted in nearly 200 lost jobs, elimination of programs, and a significant impact on the community." ■

Les travailleurs de l'éducation du SCFP se mobilisent en faveur de salaires plus justes et de meilleures conditions de travail pour le personnel et les élèves

Par le personnel de l'ACPPU

Le 16 novembre, le SCFP a signifié à la province un avis de grève de cinq jours après l'échec des pourparlers.

« Il est profondément décevant que le gouvernement Ford ait catégoriquement refusé de mettre de l'argent sur la table pour donner aux élèves le type d'environnement d'apprentissage dont ils ont besoin », a déclaré Laura Walton, présidente du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario du SCFP, dans une récente mise à jour sur le site web du SCFP.

Les 55 000 travailleurs de l'éducation du SCFP étaient retournés à la table de négociation et avaient repris le travail à la suite de la décision du gouvernement de l'Ontario d'abroger le projet de loi 28. Cette loi draconienne et sans précédent privait les travailleurs de leurs droits et libertés garantis en vertu de la Charte et du Code des droits de la personne de la province.

Plus tôt ce mois-ci, les 55 000 travailleurs du SCFP, dont le personnel de soutien, les aides-enseignants, les éducateurs de la petite enfance, le personnel d'entretien et leurs partisans, se sont joints à des rassemblements partout dans la province pour protester contre le projet de loi adopté par le gouvernement de l'Ontario, lequel imposait un contrat de quatre ans aux travailleurs, interdisait tout moyen de pression et invoquait la disposition de dérogation de la Constitution pour empêcher toute contestation judiciaire. Le syndicat a indiqué que la loi du gouvernement avait prévu des amendes pour violation de la législation sur les travailleurs de l'éducation d'un maximum de 4 000 \$ par employé par jour et de 500 000 \$ par jour pour le syndicat. Les travailleurs de l'éducation du SCFP fournissent un soutien essentiel dans les écoles, mais ne gagnent en moyenne que 39 000 \$ par année.

La mise à jour du SCFP du 16 novembre indiquait que le comité central de négociation du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario du SCFP avait trouvé un terrain d'entente avec la province et le Conseil des associations des conseils scolaires sur les salaires. « Malgré ces progrès, le gouvernement a refusé d'investir dans les services dont les élèves ont besoin et auxquels les parents s'attendent, précipitant cette escalade des tensions. » ■

Rapport spécial sur l'Université Laurentienne – Un récit accablant de mauvaise gestion

Par le personnel de l'ACPPU

La vérificatrice générale de l'Ontario affirme qu'il était inutile, inapproprié et, au bout du compte, préjudiciable pour la haute direction de l'Université Laurentienne de chercher délibérément à se protéger contre ses créanciers devant les tribunaux plutôt que d'accepter l'aide du gouvernement.

Le *Rapport spécial sur l'Université Laurentienne* [en anglais] décrit en détail les années de mauvaise gestion financière de la direction de l'Université Laurentienne qui ont mené à la décision sans précédent et inutile de demander une protection contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) le 1^{er} février 2021.

« La vérificatrice générale conclut sans équivoque que la direction de l'Université Laurentienne n'avait pas à recourir à la LACC et n'aurait pas dû le faire, a déclaré David Robinson,

directeur général de l'ACPPU. D'autres moyens étaient à sa disposition, notamment le financement du gouvernement et les dispositions relatives à la nécessité financière de sa convention collective avec l'association du personnel académique. Elle a plutôt délibérément choisi de suivre un processus coûteux et opaque devant les tribunaux, qui a contourné les dispositions de la convention collective et qui n'était pas destiné à s'appliquer, et qui ne devrait d'ailleurs jamais s'appliquer, aux établissements financés par l'État. »

Les coûts associés à la demande de protection en vertu de la LACC totalisaient 54,7 millions de dollars alors que la dette globale de l'Université Laurentienne s'élevait à quelque 107 millions de dollars.

« Il faut se demander pourquoi les hauts dirigeants ont jugé qu'il était plus approprié de dépenser des ressources limitées en honoraires d'avocats et de consultants plutôt que de se consacrer à sa mission principale d'enseignement et de recherche, a précisé M. Robinson. Au bout du compte, le processus de la LACC a entraîné la perte de près de 200 emplois, l'élimination de nombreux programmes et d'importantes répercussions sur la communauté. » ■

 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



CAUT staff appointments Nominations au sein de l'ACPPU

Elizabeth Berman

SENIOR COMMUNICATIONS OFFICER
AGENTE PRINCIPALE AUX COMMUNICATIONS



Elizabeth is a communications professional with experience running public awareness campaigns on everything from tar sands to teen sexting. A specialist in digital communications, she is recognized for creating engaging, easy-to-use online tools that seamlessly move audiences from awareness to action.

Elizabeth previously worked in the labour movement as the communications team lead and digital strategist at the Professional Institute of the Public Service of Canada. She has a Bachelor of Arts in Political Science and Sociology from the University of Western Ontario and a Graduate Diploma in Public Relations from Edith Cowan University in Perth, Australia. ■

Elizabeth Berman est une professionnelle de la communication qui a mené des campagnes de sensibilisation publique sur des sujets très variés, allant des sables bitumineux au sextage chez les adolescents. Spécialiste des communications numériques, elle est reconnue pour sa capacité à créer des outils en ligne attrayants et faciles à utiliser qui non seulement rejoignent les gens, mais les incitent à agir.

M^{me} Berman a auparavant travaillé dans le mouvement syndical en tant que cheffe d'équipe des communications et stratège numérique à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sciences politiques et sociologie de l'Université Western Ontario ainsi que d'un diplôme d'études supérieures en relations publiques de l'Université Edith Cowan de Perth, en Australie. ■

Sophie Levert

EXECUTIVE SERVICES ASSISTANT
ADJOINTE AUX SERVICES EXÉCUTIFS



Sophie has more than 20 years of experience in administrative and coordination roles, including several years in sales and marketing coordination. She has a diploma in Travel and Tourism from the Toronto School of Business. Throughout her experience, Sophie has

built and maintained good working relationships on the four key characteristics of trust, respect, self-awareness and open communication.

Born and raised in the town of Alexandria, Ontario, Sophie now lives outside of Almonte, Ontario. ■

Sophie Levert cumule plus de 20 ans d'expérience dans des rôles administratifs et de coordination, dont plusieurs années dans la coordination des ventes et du marketing. Elle est titulaire d'un diplôme en voyage et tourisme de la Toronto School of Business. Tout au long de son parcours, M^{me} Levert a établi et maintenu de bonnes relations de travail sur la base des quatre caractéristiques clés que sont la confiance, le respect, la conscience de soi et la communication ouverte.

Née et élevée dans la ville d'Alexandria, en Ontario, M^{me} Levert vit maintenant à l'extérieur d'Almonte, en Ontario. ■

CAREERS ONLINE!

AcademicWork.ca

Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !

Travailacademique.ca

Parcourez nos offres d'emploi.

American Association of University Professors Censure list

Investigations by the American Association of University Professors (AAUP) of the administrations of the institutions listed to the right show that, as evidenced by a past violation, they are not observing the generally recognized principles of academic freedom and tenure approved by AAUP, the Association of American Colleges and Universities, and more than 240 other professional and educational organizations which have endorsed the *1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure* (available online at AAUP.org).

This list is published for the purpose of informing AAUP members, the profession at large, and the public that unsatisfactory conditions of academic freedom and tenure have been found to prevail at these institutions. Names are placed on or removed from this censure list by vote of AAUP's annual meeting.

Placing the name of an institution on this list does not mean that censure is visited either upon the whole of the institution or upon the faculty, but specifically upon its present administration. The term "administration" includes the administrative officers and the governing board of the institution. This censure does not affect the eligibility of nonmembers for membership in AAUP, nor does it affect the individual rights of members at the institution in question.

Members of AAUP have often considered it to be their duty, in order to indicate their support of the principles violated, to refrain from accepting appointment to an institution so long as it remains on the censure list. Since circumstances differ widely from case to case, AAUP does not assert that such an unequal obligation exists for its members; it does urge that, before accepting appointments, they seek information on present conditions of academic freedom and tenure from AAUP (1133 19th Street, NW, Suite 200, Washington, DC 20036) and prospective departmental colleagues. AAUP leaves it to the discretion of the individual, possessed of the facts, to make the proper decision.

The list contains only administrations which are still under censure (many others have been removed from the list after improving their practices and procedures). The censured administrations, with dates of censuring, are listed to the right. Reports through 2009 were published as indicated by the *AAUP Bulletin* or *Academe citation* that follows each institution listed. Starting in 2010, detailed reports have been published online at AAUP.org and in print in the *Bulletin of the AAUP*.

Frank Phillips College Texas / December 1968 (433-38)	1969
Concordia Seminary Missouri / April 1975 (49-59)	1975
Murray State University Kentucky / December 1975 (322-28)	1976
State University of New York / August 1977 (237-60)	1978
Nichols College Massachusetts / May 1980 (207-12)	1980
American International College Massachusetts / May-June 1983 (42-46)	1983
Talladega College Alabama / May-June 1986 (6a-14a)	1986
Pontifical Catholic University of Puerto Rico / May-June 1987 (33-38)	1987
Husson University Maine / May-June 1987 (45-50)	1987
Hillsdale College Michigan / May-June 1988 (29-33)	1988
Southeastern Baptist Theological Seminary North Carolina / May-June 1989 (35-45)	1989
The Catholic University of America District of Columbia / September-October 1989 (27-40)	1990
Dean College Massachusetts / May-June 1991 (27-32)	1992
Baltimore City Community College Maryland / May-June 1992 (37-41)	1992
Loma Linda University California / May-June 1992 (42-49)	1992
North Greenville University South Carolina / May-June 1993 (54-64)	1993
Savannah College of Art and Design Georgia / May-June 1993 (65-70)	1993
University of Bridgeport Connecticut / November-December 1993 (37-45)	1994
Benedict College South Carolina / May-June 1994 (37-46)	1994
Bennington College Vermont / March-April 1995 (91-103)	1995
Alaska Pacific University / May-June 1995 (32-39)	1995
National Park College Arkansas / May-June 1996 (41-46)	1996
Saint Meinrad School of Theology Indiana / July-August 1996 (51-60)	1997
Minneapolis College of Art and Design Minnesota / May-June 1997 (53-58)	1997
Brigham Young University Utah / September-October 1997 (52-71)	1998
University of the District of Columbia / May-June 1998 (46-55)	1998
Lawrence Technological University Michigan / May-June 1998 (56-62)	1998
Johnson and Wales Rhode Island / May-June 1999 (46-50)	1999
Albertus Magnus College Connecticut / January-February 2000 (54-63)	2000
Charleston Southern University South Carolina / January-February 2001 (63-77)	2001
University of Dubuque Iowa / September-October 2001 (62-73)	2002
Meharry Medical College Tennessee / November-December 2004 (56-78)	2005
University of the Cumberlands Kentucky / March-April 2005 (99-113)	2005
Virginia State University / May-June 2005 (47-62)	2005
Cedarville University Ohio / May-June 2009 (58-84)	2009
Nicholls State University Louisiana / November-December 2008 (60-69)	2009
North Idaho College / May-June 2009 (85-92)	2009
Clark Atlanta University Georgia / February 2010	2010
University of Texas Medical Branch at Galveston / April 2010	2010
Bethune Cookman University Florida / October 2010	2011
Louisiana State University, Baton Rouge / July 2011	2012
Northwestern State University of Louisiana / April 2012	2012
Southeastern Louisiana University / April 2012	2012
National Louis University Illinois / April 2013	2013
Southern University, Baton Rouge Louisiana / April 2013	2013
Northeastern Illinois University / December 2013	2014
University of Texas M.D. Anderson Cancer Centre / April 2015	2015
University of Southern Maine / May 2015	2015
Felician College New Jersey / May 2015	2015
College of Saint Rose New York / May 2016	2016
University of Missouri (Columbia) / May 2016	2016
Community College of Aurora Colorado / March 2017	2017
Spalding University Kentucky / May 2017	2017
Nunez Community College Louisiana / February 2019	2019
Pacific Lutheran University Washington / January 2020	2020
University System of Georgia Georgia / December 2021	2022
Linfield University Oregon / April 2022	2022

Richard Bradbury

Richard Bradbury, an associate lecturer at Open University (OU), the largest university in the UK, is a member of the negotiating committee that helped contract lecturers win permanent contracts at OU. This triumph comprised the entire teaching staff of 4,800 at OU employed on teaching contracts receiving – for the first time in the university's fifty-one-year history – full-time equivalent permanent contracts of employment.

When did you and your negotiating committee at Open University (OU) first begin to organize around the issue of regularization of contract workers?

We first began to meet about five to six years ago to get the negotiations really moving and that led to a vote that showed over 93 per cent of our union members would be in favour of getting away from casualization. Our win represents several years of hard work and we're still organizing to make sure those agreements are kept.

What would you suggest to those teachers who may be reading this and who are in negotiations with their university administrations and want to present some good arguments for why to create permanent positions at their institutions?

How we approached it was to show the upside for senior management – that a stable workforce would be in their best interests. We ran some numbers and found that the turnover rate among casualized teaching staff was sometimes

up to 20 per cent. We questioned the longer-term impact of this and argued that it wasn't good for an educational institution's stability and reputation, and it wasn't good for student learning.

When teaching staff are regularized, they have an investment in the success of the institution and that success shows in the quality of the teaching. The institution benefits, as do the teachers and the students. Students at OU remark that they appreciate knowing their teachers and interacting with them. This is part of the experience of higher learning and so having professional, well trained, and expert staff, is a good experience all-round.

What were the chief benefits to teachers that you fought for and won in your contracts?

After many months of our University & College Union intensely negotiating with the university, the contract was finally implemented in 2022. That meant that 4,800 associate lecturers previously working on a casual basis began to receive up to 15 per cent higher wages, extra annual leave, and staff development allowances. Basically, the contract has allowed them enhanced job security as those enjoyed by their permanently employed colleagues.

I had one teacher say that being paid regularly each month meant that she no longer had to tell her kids, "This is a baked-beans month." This kind of stability is far reaching and can't be underestimated.

The stability of our workforce also means that teachers don't have to be constantly reapplying for their jobs, as was the case previously when every 10 years they were treated as new hires having to prove themselves. Also, recently we've been working on an audit of people's skills so that the university knows what individuals who teach here are qualified to teach as far as subjects and courses. This will also add to the overall stability of our workforce as the university will be drawing on a stable pool of educators for new courses.

What are some ways that casualized staff can build networks of allies and supporters as they mobilize for fairer conditions and higher wages?

Don't think that management is a monolith. Begin to identify potential allies who are higher up and may understand the benefits of helping contract lecturers win permanent contracts. Tactically identify people who are more sympathetic to the cause and keep these people in proximity.

When our negotiating team was just getting started, I toured around to speak with those at other higher learning institutions and unions to garner support. With me, was a senior manager from OU who understood what we were trying to do and who believed it was a good idea. When we spoke to audiences, I explained the situation from my perspective while he gave his reasons from a university standpoint of why administration should get behind it. ■



Richard Bradbury

Richard Bradbury, chargé de cours associé à l'Open University (OU), la plus grande université du Royaume-Uni, est membre du comité de négociation qui a aidé les chargés de cours contractuels à obtenir des contrats permanents à l'OU. Cette victoire touche l'ensemble du personnel enseignant de l'OU, soit 4 800 personnes employées sous contrat d'enseignement et bénéficiant - pour la première fois dans les cinquante et un ans d'histoire de l'université - de contrats de travail permanents équivalents à un temps plein.

Quand avez-vous commencé, avec votre comité de négociation à l'Open University (OU), à vous mobiliser autour de la question de la régularisation du personnel contractuel?

Nous avons commencé à nous réunir il y a cinq ou six ans pour faire avancer les négociations, ce qui a mené à la tenue d'un vote qui a montré que plus de 93 % de nos membres souhaitaient ne plus être dans une situation précaire. Notre victoire représente plusieurs années de travail acharné et nous continuons à nous mobiliser pour nous assurer que ces ententes sont respectées.

Que suggérez-vous aux membres du personnel enseignant qui lisent ces lignes, qui sont en négociation avec l'administration de leur université et qui veulent présenter de bons arguments pour justifier la création de postes permanents dans leur établissement?

Nous avons abordé la question en montrant les avantages qu'en tireraient les cadres supérieurs, à savoir qu'une main-d'œuvre stable serait dans leur intérêt. Nous avons fait quelques calculs et constaté que le taux de rotation du personnel enseignant occasionnel atteignait parfois 20 %. Nous nous sommes interrogés sur l'impact à long terme de cette situation et avons fait valoir qu'elle n'était pas bonne pour la

stabilité et la réputation d'un établissement d'enseignement, ni pour l'apprentissage des étudiants.

Lorsque la situation du personnel enseignant est régularisée, celui-ci s'investit dans la réussite de l'établissement et cette réussite se traduit par une qualité de l'enseignement. L'institution en profite, tout comme le personnel enseignant et les étudiants. Les étudiants de l'OU apprécient de connaître leurs enseignants et d'interagir avec eux. Cela fait partie de l'expérience de l'enseignement supérieur et le fait d'avoir un personnel professionnel, bien formé et expert est une bonne expérience à tous points de vue.

Quels sont les principaux avantages pour les enseignants pour lesquels vous vous êtes battus et que vous avez réussi à couvrir dans vos contrats?

Après de nombreux mois de négociations intenses entre notre syndicat, le University and College Union, et l'université, le contrat a finalement été mis en œuvre en 2022. Cela signifie que 4 800 chargés de cours associés qui travaillaient auparavant sur une base occasionnelle ont commencé à recevoir des salaires jusqu'à 15 % plus élevés, des congés annuels supplémentaires et des allocations de développement du personnel. En somme, le contrat leur a permis de bénéficier d'une sécurité d'emploi équivalente à celle dont jouissent leurs collègues employés à titre permanent.

Une chargée de cours m'a dit que le fait d'être payée régulièrement chaque mois signifiait qu'elle n'avait plus à dire à ses enfants : « Ce mois-ci, on mange des haricots cuits ». Ce type de stabilité a de grandes retombées et ne doit pas être sous-estimé.

La stabilité de notre main-d'œuvre signifie également que les chargés de cours n'ont plus besoin de postuler constamment

pour leur emploi, comme c'était le cas auparavant lorsqu'ils étaient traités comme de nouveaux employés devant faire leurs preuves tous les dix ans. En outre, nous avons récemment travaillé sur une évaluation des compétences des personnes afin que l'université sache quelles personnes qui enseignent ici sont qualifiées pour enseigner en termes de sujets et de cours. Cela contribuera également à la stabilité globale de notre main-d'œuvre, car l'université puisera dans un bassin stable de personnel enseignant pour les nouveaux cours.

De quelle manière le personnel occasionnel peut-il créer des réseaux d'alliés et de partisans pour se mobiliser en faveur de conditions plus justes et de salaires plus élevés?

Ne pensez pas que la direction est un monolithe. Commencez à identifier des alliés potentiels qui sont plus haut placés et peuvent comprendre les avantages d'aider les chargés de cours contractuels à obtenir des contrats permanents. Identifiez tactiquement les personnes plus sympathiques à la cause et restez en contact avec elles.

Lorsque notre équipe de négociation venait de démarrer, j'ai fait une tournée pour parler avec les responsables d'autres établissements d'enseignement supérieur et syndicats afin d'obtenir leur soutien. J'étais accompagné d'un cadre supérieur de l'OU qui comprenait ce que nous essayions de faire et qui croyait que c'était une bonne idée. Lorsque nous nous sommes adressés au public, j'ai expliqué la situation de mon point de vue, tandis qu'il a donné les raisons pour lesquelles l'administration devrait soutenir le projet, du point de vue de l'université. ■



ON THE COVER

Are contract academic staff having a moment?

By John Lorinc



Justice

EN COUVERTURE

Le personnel académique contractuel a-t-il le vent en poupe?

Par John Lorinc



Justice

In August 2022, the contract academic staff (CAS) at Open University (OU), a sprawling UK institution with 180,000 students studying both remotely and at six sites across the country, signed off on what amounted to a game-changing collective agreement.

As in many countries, the proportion of instructors in the U.K. on short-term contracts has been rising sharply, reaching 75 per cent in recent years. "It's rife," says Richard Bradbury, an associate lecturer in the faculty of arts and social sciences who also serves as vice-president and senior negotiator for Universities and College Union. "There's one university in Britain that hires staff on hourly based contracts. From where I sit, that's disgraceful."

During the pandemic, union negotiators like Bradbury began to push for a wholesale change in the employment relationship between sessional instructors and institutions. One particular target: eliminating the requirement that long-term sessionals be forced to re-apply for their jobs when a particular course is no longer offered.

As the campaign gained momentum, OU's administrators hinted they were ready to revisit those terms, but then backed off abruptly in the spring of 2021. The membership pushed back hard, and the result was a sea change in the status of CAS like Bradbury. Now, with contracts with benefits and job security, their status and compensation are based on a formula that recognizes these instructors as portion of a full-time equivalent (FTE), calculated according to course load and other duties. Bradbury, a veteran instructor, is now at .925 FTE.

"If, in eight years' time, the undergraduate course [I'm teaching] comes to an end, they have to find something else for me to do," he says.

Issues around employment precarity for sessionals, adjuncts and graduate teaching assistants is not new. But the pandemic shone a harsh light on the practice, as universities and colleges in early 2020 moved quickly to shed contract staff. The combination of labour shortages, growing public awareness about CAS working conditions and high-profile organizing drives and victories may be shifting the narrative.

"People with those precarious contracts are finding their voice," says [Sarika Bose](#), an English department lecturer at UBC who chairs the faculty association's Contract Faculty Committee. She cites the [recent outcome](#) of a tough negotiation between CUPE 3912, whose members had gone out on strike, and Dalhousie University, over teaching assistant wages. "More and more people are willing to go on strike or work to rule."

There remains a lot of ground to make up. Bose says she informally surveyed about 50 of her colleagues recently, asking about their biggest fears, asks, and non-monetary goals. The results were unsurprising: most expressed deep concerns about job security, and related worries about losing their positions due to illness, maternity leave or mental health issues.

Nick Papatheodorakos, a part-time political science lecturer and Chair of CAUT's Contract Academic Staff Committee, points out that in the past three years, access to mental health benefits, while widely available for full-time faculty and students, were not provided for CAS. "The time they needed benefits, they did not [have them]."

Many in the group that Bose surveyed also wanted to see better relationships with full-time tenure or tenure-track faculty. In some departments, CAS aren't invited to staff meetings, or aren't represented in collegial governance processes. "They feel disposable," she says. "They feel unseen."



People with those precarious contracts are finding their voice. More and more people are willing to go on strike or work to rule."

Those findings dovetail with a much more extensive [survey](#) CAUT conducted in 2018, which asked over 2,600 contract staff about their concerns. That study, entitled *Out of the Shadows: Experiences of Contract Academic Staff*, added demographic details about the ranks of CAS and their aspirations. More than half said they wanted to secure a tenure-track position, including many who had already been teaching for 16 to 20 years. Job security was the main preoccupation, and only a fifth of the respondents had full-time non-academic employment to supplement their contract work. Women and racialized CAS tended to work longer hours than their white male counterparts.

But perhaps the most damning finding in the 2018 study involved the perception CAS had of their employers: "Just 19% of those surveyed think the post-secondary institutions where



Justice

En août 2022, le personnel académique contractuel (PAC) de l'Open University, institution britannique tentaculaire comptant 180 000 étudiants qui étudient à distance et sur six sites à travers le pays, a signé une convention collective qui pourrait bien avoir changé la donne.

Comme dans de nombreux pays, la proportion de professeurs sous contrat à court terme au Royaume-Uni a fortement augmenté, atteignant 75 % ces dernières années. « C'est monnaie courante », se désole Richard Bradbury, chargé de cours à la faculté des arts et des sciences sociales, qui est également vice-président et négociateur principal de l'Universities and Colleges Union. « Il y a une université en Grande-Bretagne qui embauche du personnel sur la base de contrats horaires. De mon point de vue, c'est honteux. »

Au cours de la pandémie, des négociateurs syndicaux comme Richard Bradbury ont commencé à faire pression pour modifier en profondeur la relation d'emploi entre les chargés de cours à temps partiel et les institutions. L'objectif particulier était de faire en sorte que les chargés de cours à long terme n'aient plus à redemander un emploi lorsqu'un cours particulier n'était plus proposé.

Lorsque la campagne a pris de l'ampleur, les administrateurs de l'Open University ont fait savoir qu'ils étaient prêts à revoir ces conditions, mais ont abruptement fait marche arrière au printemps 2021. Les membres ont riposté avec force, ce qui a entraîné un changement radical du statut des membres du PAC comme Richard Bradbury. Aujourd'hui, grâce à des contrats assortis d'avantages sociaux et d'une sécurité d'emploi, leur statut et leur rémunération sont basés sur une formule qui reconnaît la portion d'un équivalent temps plein (ETP) de ces professeurs, calculé en fonction de la charge de cours et d'autres tâches. Richard Bradbury, professeur chevronné, compte maintenant un ETP de 0,925.

« Si, dans huit ans, le cours de premier cycle [que j'enseigne] prend fin, ils devront me trouver autre chose », soutient-il.

Les enjeux relatifs à la précarité de l'emploi des chargés de cours, des auxiliaires et des assistants à l'enseignement diplômés ne sont pas nouveaux. Toutefois, la pandémie a jeté une lumière crue sur la pratique, les universités et les établissements d'enseignement supérieur s'étant empressés, début 2020, de licencier du personnel contractuel. La pénurie de main-d'œuvre, la sensibilisation croissante de l'opinion publique aux conditions de travail du PAC ainsi que les campagnes de syndicalisation et les victoires très médiatisées se conjuguent pour changer la donne.

« Les personnes concernées par ces contrats précaires commencent à se faire entendre », constate [Sarika Bose](#), chargée de cours au département d'anglais de l'Université de la Colombie-Britannique et présidente du comité du personnel contractuel de l'association des professeurs. Elle cite [l'issue récente](#) d'une négociation difficile entre la section locale 3912 du SCFP, dont les membres avaient fait la grève, et l'Université Dalhousie, au sujet des salaires des assistants à l'enseignement. « De plus en plus de gens sont prêts à faire la grève ou la grève du zèle. »

Il reste encore beaucoup de chemin à faire. M^{me} Bose raconte qu'elle a récemment mené une enquête informelle auprès d'une cinquantaine de ses collègues, leur demandant quels étaient leurs plus grandes craintes, leurs demandes et leurs objectifs non monétaires. Les résultats n'avaient rien de surprenant : la plupart ont exprimé de profondes inquiétudes quant à la sécurité d'emploi, ainsi que des craintes connexes de perdre leur poste pour cause de maladie, de congé de maternité ou de problèmes de santé mentale.

Nick Papatheodorakos, chargé de cours à temps partiel en sciences politiques et président du Comité du personnel académique contractuel de l'ACPPU, souligne qu'au cours des trois dernières années, l'accès à des prestations pour problème de santé mentale n'était pas prévu pour le PAC, alors qu'il était largement offert aux étudiants et aux professeurs à temps plein. « Lorsqu'ils avaient besoin de prestations, ils ne pouvaient pas [en avoir]. »

De nombreux membres du groupe interrogé par M^{me} Bose ont aussi exprimé le souhait de voir s'améliorer les relations avec les professeurs permanents ou en voie de l'être. Dans certains départements, les membres du PAC ne sont pas invités aux réunions du personnel ou ne sont pas représentés dans les processus de gouvernance collégiale. « Ils se sentent substituables, explique-t-elle. Ils se sentent invisibles. »



Les personnes concernées par ces contrats précaires commencent à se faire entendre. De plus en plus de gens sont prêts à faire la grève ou la grève du zèle.

Ces résultats concordent avec une [enquête](#) beaucoup plus vaste que l'ACPPU a menée en 2018 auprès de plus de 2 600 membres du personnel contractuel au sujet de leurs préoccupations. Cette étude, intitulée *De l'ombre à la lumière : les expériences du personnel académique contractuel*, a ajouté des détails démographiques sur les rangs des membres du PAC et leurs aspirations. Plus de la moitié ont déclaré vouloir obtenir un poste permanent, et un grand nombre d'entre eux enseignaient déjà depuis 16 à 20 ans. La sécurité d'emploi était la principale préoccupation, et seul un cinquième des répondants avaient un emploi non académique à temps plein pour compléter leur travail contractuel. Il ressortait également de l'étude que les femmes et les membres du PAC racisés avaient tendance à travailler plus longtemps que leurs homologues masculins blancs.

Mais le constat le plus accablant de l'étude de 2018 concerne peut-être la perception que les membres du PAC ont de leurs



Justice

they work are model employers and supporters of good jobs," the authors noted.

Across Canada, the plight of CAS became much more visible in 2021 with the release of the documentary, "[In Search of Professor Precarious](#)," by Alberta filmmaker Gerry Potter, who has taught part-time for many years. The 80-minute film (CAUT was one of the sponsors) added faces, names and individual circumstances to a labour relations crisis that likely seemed abstract for many Canadians who aren't involved with higher education.

Potter says reaction to the film has been very strong, and it has been screened on more than 60 campuses across North America. He's also had interest from international festivals in what Potter says is proof that the reliance by post-secondary institutions on contract staff is not just a Canadian or North American phenomena. "It's a mirror of what's happening in the broader economy," he adds, noting the move by many companies to swap out full-time employees with contract workers who lack benefits and job security.

In Canada, the film has helped to fill something of an information void. Data on the extent of the use of CAS is thin, as Statistics Canada doesn't track the numbers. "I think people's eyes are being opened to some degree," says Potter.

But CAS negotiators like Bradbury and Bose point out that public awareness alone won't move the needle. Both CAS representatives and academic staff associations need to push the issues facing part-time instructors closer to the top of negotiating agendas while laying out a strong case for why universities and colleges should be listening to their demands.

Bradbury recalls that during the Open University negotiations, he and an administrator went on what he calls a roadshow to debate the merits of improving CAS working conditions. He often made the point that unions need to focus

“

If you have stable and experienced teaching staff, that's the number one way to improve student experience. If they tell you they can't afford it, they're lying.

on one of the key goals of all universities, which is elevating the student experience. "If you have stable and experienced teaching staff, that's the number one way to improve student experience," Bradbury says. "If they tell you they can't afford it, they're lying."

Bose adds that CAS representatives should also use the time between contract negotiations to dive into the provisions of collective agreements and then push for meetings with academic staff association negotiators to identify issues, for example the use of student evaluations in decisions to extend contracts.

Bradbury says the victory at OU reflected that most contract instructors know the status quo is simply no longer acceptable. He recalls a telling moment from mid-2021 when Open University administrators signalled that they were going to back off their 2020 promise to edit precarity out of CAS employment terms. After word got around, university officials held a virtual town hall to field questions.

The response from many contract instructors was unambiguous and angry, with some holding up expletive filled signs in front of their computer cameras. "The pushback," he recounts with a hearty chuckle, "was a joy to behold." ■



Justice

employeurs : « Seulement 19 % des personnes interrogées pensent que les établissements d'enseignement postsecondaire où elles travaillent sont des employeurs modèles qui favorisent les bons emplois », notent les auteurs.

Dans tout le Canada, la situation critique du PAC est devenue beaucoup plus visible en 2021 avec la sortie du documentaire « [In Search of Professor Precarious](#) », réalisé par le cinéaste albertain Gerry Potter, qui a enseigné à temps partiel pendant de nombreuses années. Le film de 80 minutes (l'ACPPU était l'un des commanditaires) a ajouté des visages, des noms et des circonstances individuelles à une crise des relations de travail qui semblait probablement abstraite pour de nombreux Canadiens qui ne sont pas concernés par l'enseignement supérieur.

Selon M. Potter, la réaction au film, qui a été projeté dans plus de 60 campus en Amérique du Nord, a été très forte. Le film a également suscité l'intérêt de festivals internationaux, ce qui, selon M. Potter, prouve que la dépendance des établissements postsecondaires à l'égard du personnel contractuel n'est pas seulement un phénomène canadien ou nord-américain. « C'est le reflet de ce qui se passe dans l'économie en général », ajoute-t-il, notant la tendance de nombreuses entreprises à remplacer les employés à temps plein par des travailleurs contractuels qui n'ont ni avantages sociaux ni sécurité d'emploi.

Au Canada, le film a permis de combler une sorte de vide informationnel. Les données sur l'étendue du recours au PAC sont rares, car Statistique Canada n'en fait pas le suivi. « Je pense que les gens commencent à prendre conscience de la situation », a déclaré M. Potter.

Mais les négociateurs du PAC comme M. Bradbury et M^{me} Bose soulignent que la sensibilisation du public ne suffit pas à faire bouger les choses. Les représentants du PAC et les associations de personnel académique doivent porter les problèmes auxquels sont confrontés les professeurs à temps partiel plus haut dans l'ordre du jour des négociations, tout en expliquant clairement pourquoi les universités et les collèges devraient être à l'écoute de leurs demandes.

M. Bradbury se souvient qu'au cours des négociations avec l'Open University, il s'est rendu avec un administrateur dans ce qu'il appelle une tournée de présentation pour débattre des mérites de l'amélioration des conditions de travail du PAC. Il



Si vous disposez d'un personnel enseignant stable et expérimenté, c'est le meilleur moyen d'améliorer l'expérience des étudiants. S'ils vous disent qu'ils ne peuvent pas se le permettre, ils mentent.

insiste souvent sur le fait que les syndicats doivent se concentrer sur l'un des principaux objectifs de toutes les universités, à savoir améliorer l'expérience des étudiants. « Si vous disposez d'un personnel enseignant stable et expérimenté, c'est le meilleur moyen d'améliorer l'expérience des étudiants, affirme M. Bradbury. S'ils vous disent qu'ils ne peuvent pas se le permettre, ils mentent. »

M^{me} Bose ajoute que les représentants du PAC devraient également profiter du temps entre les négociations contractuelles pour se plonger dans les dispositions des conventions collectives, puis réclamer des réunions avec les négociateurs des associations de personnel académique afin de déterminer les problèmes, par exemple l'utilisation des évaluations des étudiants dans les décisions de prolongation des contrats.

Selon M. Bradbury, la victoire à l'Open University témoigne du fait que la plupart des professeurs contractuels savent que le statu quo n'est tout simplement plus acceptable. Il se souvient d'un moment révélateur, à la mi-2021, lorsque les administrateurs de l'Open University ont indiqué qu'ils allaient revenir sur leur promesse de 2020 de remédier à la précarité des conditions d'emploi du PAC. Lorsque la nouvelle s'est répandue, les responsables de l'Université ont organisé une réunion publique virtuelle pour répondre aux questions.

De nombreux professeurs contractuels ont exprimé leur colère sans ambages, certains brandissant des pancartes d'injures devant la caméra de leur ordinateur. « Le contrecoup, rigole-t-il, faisait plaisir à voir. » ■

'Ford blinked': How unions came together to beat back an Ontario law that extinguished workers' rights and freedoms



By Larry Savage

An unprecedented outpouring of support from labour organizations for 55,000 CUPE education workers in Ontario was key to forcing the Ford government to back down from using the notwithstanding clause to proactively suspend workers' fundamental rights and freedoms as part of the collective bargaining process.

The Ford government's controversial Bill 28, ironically titled the "Keeping Students in Class Act," sparked swift and immediate opposition from parent and union organizations – prompting a walkout and political protest by educational assistants, caretakers, and administrative assistants that members of the public rallied to support. Bill 28 used the Charter's notwithstanding clause to impose a contract on CUPE members and proactively deem any potential strikes illegal. It imposed astronomical fines of \$4,000 per day for striking workers and \$500,000 a day for striking unions.

Almost immediately, it was clear that Ontario's Premier had overplayed his hand. His draconian legislation and abuse of the notwithstanding clause backfired spectacularly. By attacking the very pillars

of our system of free collective bargaining, Ford managed to unify the labour movement in opposition to his government.

Public and private sector unions from across Canada correctly viewed Bill 28 as an existential threat to all unions since the legislation allowed the government to extinguish both the right to bargain and to strike without any Charter recourse.

Donations poured in from across the country, CUPE picket lines were bolstered, and even the handful of unions that had endorsed Ford in the 2022 provincial election demanded he repeal the legislation and negotiate in good faith. Most significantly, over a dozen public and private sector unions began to organize and mobilize in support of a general strike.

Ford blinked. He saw parents and other unions mobilizing to support CUPE education workers. He saw poll numbers suggesting that the public blamed his government for the dispute. He saw unprecedented public support for a general strike – and he backed down, agreeing to rescind Bill 28 and the notwithstanding clause in exchange for CUPE agreeing to resume bargaining.

After having successfully stared down the Premier, CUPE collapsed its picket lines and returned to the bargaining table to hammer out a deal. It was a stunning victory for the province's lowest paid education workers.

The following are some important lessons to be drawn from this struggle:

1. More than anything, this political victory by CUPE education workers should give confidence to academic staff associations and other unions to stand up and fight back when confronted by an intransigent employer.
2. Organizing works. Having the capacity to effectively organize and mobilize is crucial to building both workplace and political power.
3. Having labour movement allies is more important than ever. These relationships help reduce isolation and help combat divide-and-conquer strategies.
4. Understanding that political issues are inseparable from workplace issues is a key and final takeaway.

As governments and public sector employers become more aggressive in collective bargaining, and the quality of public services is further eroded, academic staff associations will have both a need and a responsibility to rise to the occasion to effectively respond to these new challenges. ■

Larry Savage is a Professor in the Department of Labour Studies at Brock University. His teaching and research is focused on collective bargaining, union strategy, and labour politics. Professor Savage is also a faculty association activist, having served in various positions in the Brock University Faculty Association.

« Doug Ford s'est dégonflé » : Comment les syndicats ont uni leur force pour repousser une loi ontarienne qui privait les travailleurs de leurs droits et libertés

Par Larry Savage

La vague de soutien sans précédent de la part d'organisations syndicales envers les 55 000 travailleurs de l'éducation du SCFP en Ontario a été essentielle pour forcer le gouvernement de Doug Ford à renoncer à utiliser la disposition de dérogation pour suspendre de façon déterminée les droits et les libertés fondamentaux des travailleurs dans le cadre du processus de négociation collective.

Le controversé projet de loi 28 du gouvernement Ford, ironiquement appelé *Loi visant à garder les élèves en classe*, a suscité une opposition prompt et immédiate de la part d'organisations de parents et de syndicats, provoquant un débrayage et une contestation politique de la part des aides-enseignants, des préposés à l'entretien et des adjoints administratifs, que le public a d'ailleurs appuyés. Le projet de loi 28 utilisait la disposition de dérogation de la Charte pour imposer un contrat aux membres du SCFP et considérer toute grève potentielle comme résolument illégale. Il imposait des amendes astronomiques de 4 000 \$ par jour aux travailleurs en grève et de 500 000 \$ par jour aux syndicats en grève.

Presque immédiatement, il était clair que le premier ministre de l'Ontario avait abusé de son pouvoir. Sa loi draconienne et son abus de la disposition de dérogation se sont retournés contre lui de façon spectaculaire. En s'attaquant aux piliers mêmes de notre système de libre négociation collective, Doug Ford a réussi à unifier le mouvement syndical dans son opposition à son gouvernement.

Les syndicats des secteurs public et privé de tout le Canada considéraient, à juste

titre, le projet de loi 28 comme une menace existentielle pour tous les syndicats puisque la loi permettait au gouvernement d'abolir le droit de négocier et le droit de grève sans aucun recours en vertu de la Charte.

Les dons ont afflué de partout au pays, les lignes de piquetage du SCFP se sont intensifiées, et même la poignée de syndicats qui avait appuyé Doug Ford lors de l'élection provinciale de 2022 a exigé qu'il abroge la loi et négocie de bonne foi. Plus important encore, plus d'une douzaine de syndicats des secteurs public et privé ont commencé à s'organiser et à se mobiliser en faveur d'une grève générale.

Doug Ford s'est dégonflé. Il a vu les parents et d'autres syndicats se mobiliser pour soutenir les travailleurs de l'éducation du SCFP. Il a vu les résultats des sondages suggérant que le public blâmait son gouvernement pour le conflit. Il a vu un soutien public sans précédent en faveur d'une grève générale. Et il a reculé, acceptant d'abroger le projet de loi 28 et la disposition de dérogation si le SCFP acceptait de reprendre les négociations.

Après avoir confronté avec succès le premier ministre, le SCFP a levé ses piquets de grève et est retourné à la table de négociation pour conclure une entente. La victoire pour les travailleurs de l'éducation les moins bien payés de la province a été éclatante.

D'importantes leçons doivent être tirées de ce conflit.

1. Plus que toute autre chose, cette victoire politique des travailleurs de l'éducation

du SCFP devrait donner confiance aux associations de personnel académique et aux autres syndicats pour qu'ils se tiennent debout et ripostent lorsqu'ils sont confrontés à un employeur intransigeant.

2. La syndicalisation fonctionne. Il est essentiel de pouvoir s'organiser et se mobiliser efficacement pour renforcer le pouvoir des membres dans les milieux de travail et le pouvoir politique.
3. Il est plus important que jamais d'avoir des alliés au sein du mouvement syndical. Ces relations contribuent à réduire l'isolement et à lutter contre les stratégies consistant à diviser pour régner.
4. Il est crucial de comprendre que les enjeux politiques sont indissociables des questions relatives aux milieux de travail.

Alors que les négociations collectives des gouvernements et des employeurs du secteur public deviennent plus agressives et que la qualité des services publics s'érode davantage, les associations de personnel académique auront à la fois le besoin et la responsabilité de se montrer à la hauteur pour relever avec succès ces nouveaux défis. ■

Larry Savage est professeur au département d'études du travail de l'Université Brock. Son enseignement et ses recherches portent principalement sur la négociation collective, la stratégie syndicale et les politiques du travail. Le professeur Savage est militant dans l'association du personnel académique de l'Université Brock où il a occupé divers postes.

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
1953-2022
In print 69 yrs | Publié depuis 69 ans
ISSN 0007-7887