

Vol 69 N° 7
October 2022 octobre

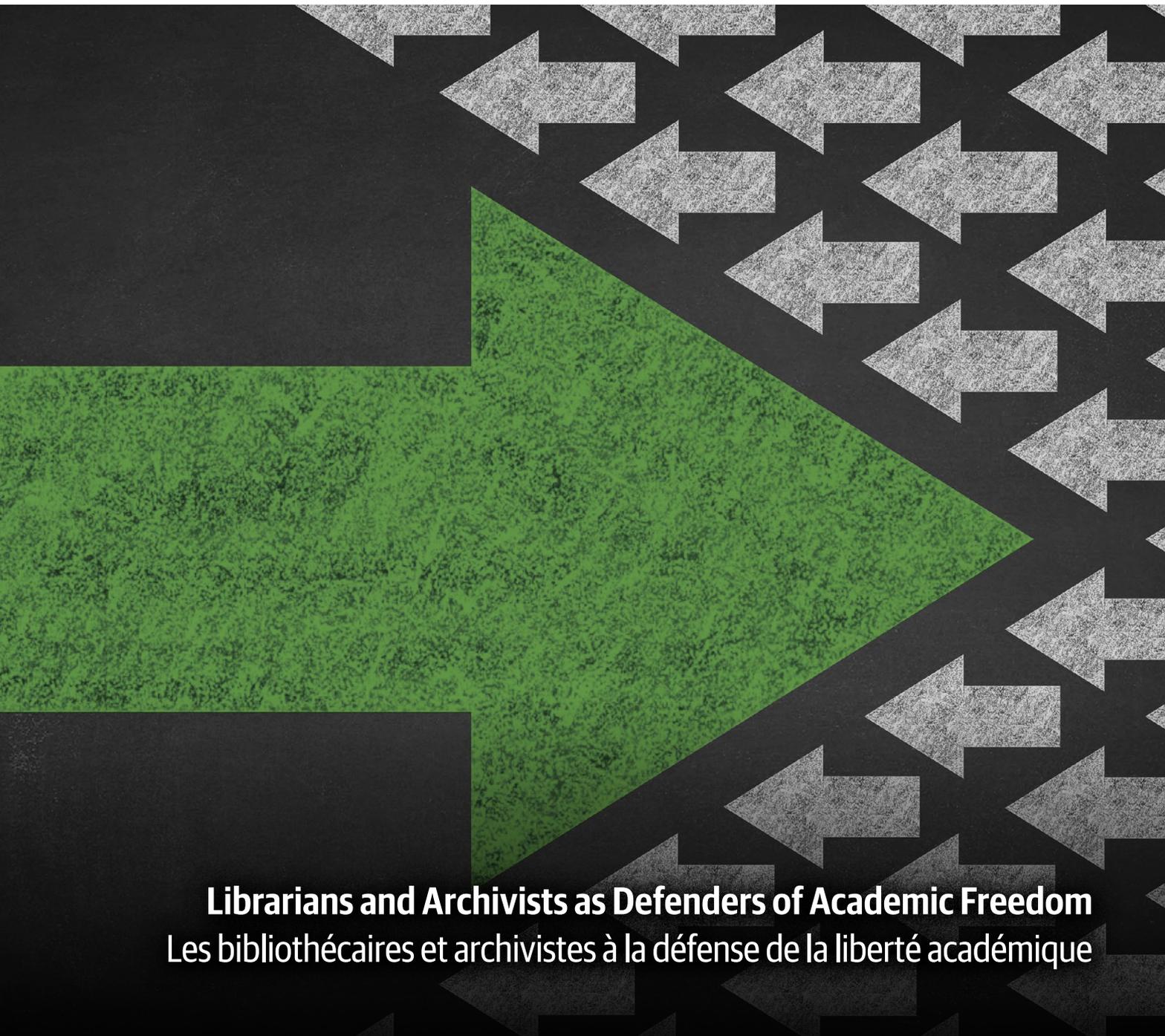
Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

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

www.CAUT.ca

The lower half of the cover features a large, abstract graphic. A prominent green triangle points downwards from the top center. The background is black, filled with a pattern of grey, textured arrows pointing in various directions. The text at the bottom is white and bold.

Librarians and Archivists as Defenders of Academic Freedom
Les bibliothécaires et archivistes à la défense de la liberté académique

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-rédactrice et co-rédacteur en chef /
Rachel Vincent Mafoya Dossoumon

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Christie Witt

Contributors / Contributeurs /
Mafoya Dossoumon Pam Foster Nicole Gagné
Caroline Lachance John Lorinc Leslie Sinclair
Rachel Vincent

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



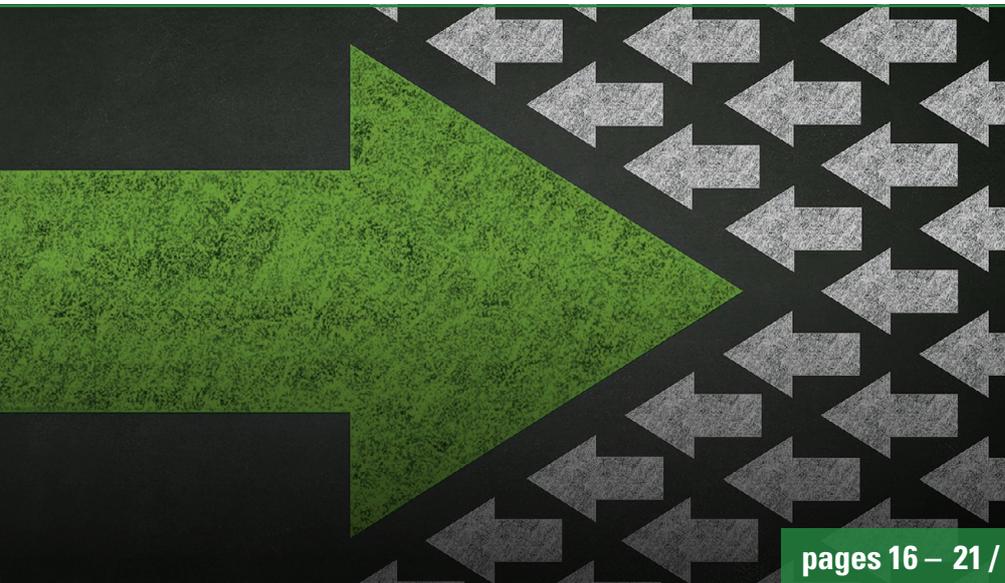
**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

16 – 21 /

**Librarians and archivists as defenders of
academic freedom**

**Les bibliothécaires et archivistes à la
défense de la liberté académique**

Cover/Couverture: iStockphoto.com / Anilakkus
Page 14: Wikimedia Commons / Picasa



pages 16 – 21 /



pages 13 – 15 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4/

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Gender differences in tenure and
in perceptions of fairness**

Différences de genre dans le
statut de permanence et les
perceptions d'équité

5–6/

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT

Consulting for austerity

Les experts-conseils de l'austérité

7–8/

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**No place for "duty of loyalty"
in academia**

« L'obligation de loyauté »
n'a pas sa place dans le
milieu universitaire

8–10/

NEWS
ACTUALITÉS

11–12/

CAUT STAFF APPOINTMENTS
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU

13–15/

INTERVIEW
ENTRETIEN

Alison Macrina

22–23/

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

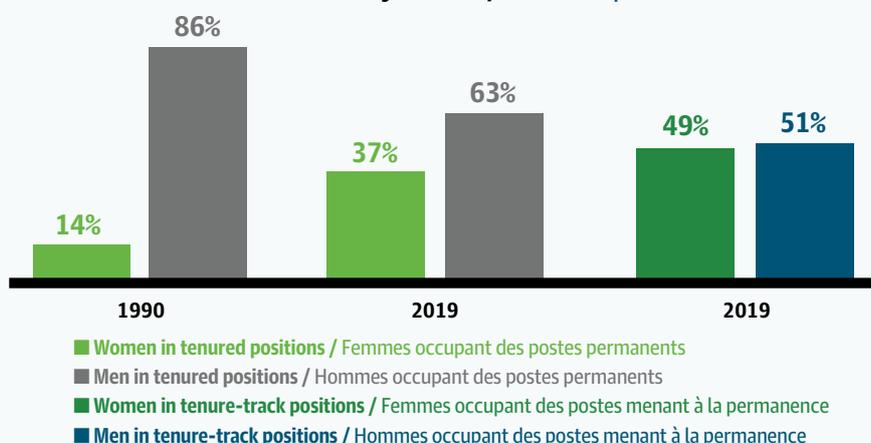
**French-language research and
post-secondary education: Pillars of
Canadian bilingualism**

La recherche et l'éducation
postsecondaire en français, piliers
du bilinguisme canadien

Gender differences in tenure and in perceptions of fairness /

Différences de genre dans le statut de permanence et les perceptions d'équité

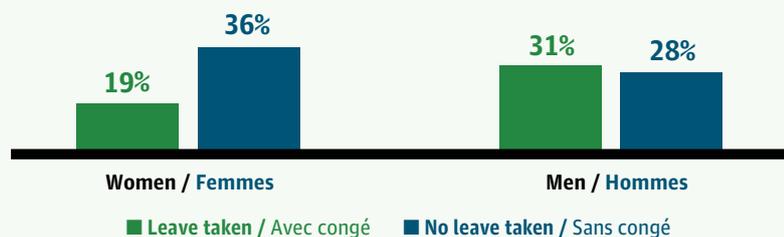
Tenure in Canadian Universities by Gender / Statut de permanence dans les universités canadiennes selon le genre



Women are less likely than men to be in tenured or tenured-track positions but the gap is shrinking.

Les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes permanents ou menant à la permanence, mais l'écart diminue.

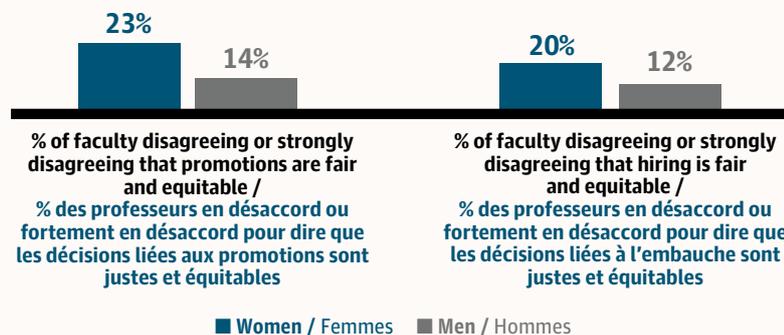
Family leave and time to tenure in less than 5 years /
Congé pour obligations familiales et temps de titularisation de moins de cinq ans



The impact of family leave on the time to achieve tenure appears to be much stronger for women.

L'impact du congé pour obligations familiales sur le temps de titularisation semble beaucoup plus fort chez les femmes.

Women are less likely to perceive hiring and promotions as fair / Les femmes sont moins susceptibles de percevoir les décisions liées à l'embauche et aux promotions comme étant justes



Two out of three faculty perceive hiring decisions as fair and equitable.

Deux professeurs sur trois considèrent que les décisions d'embauche sont justes et équitables.

Sources: Data from Statistics Canada Study: Differences in tenure status and feelings of fairness in hiring and promotions among male and female faculty in Canadian universities.
Sources: Données de Statistique Canada : Différences au chapitre du statut de permanence et des opinions sur l'équité en matière d'embauche et de promotion chez les membres de genre masculin et de genre féminin du corps professoral des universités canadiennes

Consulting for austerity



By Peter McInnis

The notion that our professional careers as researchers and educators may be significantly influenced by private consultants might come as a revelation to many of us. It shouldn't be, as the world of corporate consulting is a lucrative business and reaches into multiple facets of our lives. The "big four" global consulting firms are well known: PricewaterhouseCoopers (PwC), KPMG, Deloitte, and Ernst & Young (EY). However, a niche consulting area in post-secondary education has been advancing steadily and may have more to do with shaping our work environment than first realized. Notable among these is the Australian-based firm, the Nous Group.

Established in 1999, Nous initially sought clients in Australia and New Zealand as part of an aggressive move toward "higher education benchmarking" and the imposition of austerity correctives. The resulting job restructuring led to job losses, with survivors facing high levels of precarity. Nous branched out to the United Kingdom and Ireland and, in 2019, the Nous Group Canada established offices in Toronto.

A "debut client" included the University of Alberta, reeling from the first of what was to be many provincial cuts to the university operating budgets. For Alberta, this partnership helped to "realize more than \$100 million in savings." Nous now lists a dozen Canadian universities as recipients of their expertise. Given the propensity of universities to mimic one another, more clients may be predicted as the company is – much like a virus – "growing in current geographies and potentially in new geographies."

Paging through the Nous Group website is both startling and alarming. Startling that outside consultants have been active for decades in post-secondary

education and alarming to see the human consequences of such a "transformation strategy." The corporate terminology is replete with oddly decontextualized action words, but persistence yields answers. Nous states they provide governments and senior administrators with a suite of "data-driven insights" to "see the future."

No innocuous Magic-8 Ball of fortune-telling, this is a future of diminished learning potential and constricted career pathways. Nousers (their term) offer a full slate of managerialism, monetization and audit culture in what has been termed "progressive neoliberalism."

Following a well-established plan devised for Australian universities, cost-cutting measures are recommended, often with special attention given to disciplines in the humanities and social sciences.

The Nous Group declares, "Many universities have a long tail of lightly attended units that generate minimal revenue and sometimes run at a loss. By rationalising course offers and redesigning course architecture, universities can save funds..." The resulting elimination of swathes of "low-value" degrees at universities is one consequence of this relentless audit culture. Senior administrators faced with reductions to government transfers, demographic shifts, spiraling inflation, and the uncertain post-pandemic environment present a receptive audience for this austerity toolkit. We should be wary that the augmentation of technology brought on by COVID-19 has opened opportunities to, as Nous says, "manage the rise of the digital estate... for staff restructuring and a switch to virtual learning."

Collegial governance is also on their radar. The Nous Group touts its involvement at Laurentian University and the notorious imposition, in February 2021, of the commercial insolvency process through the Companies Creditors

Arrangement Act (CCAA). The CCAA process was devastating to Laurentian, resulting in slashed programs and job losses for faculty and staff.

In Nouser parlance, Laurentian was an excellent candidate for restructuring as declining enrollment and high capital expenditures left the institution with an unsustainable financial outlook. Not mentioned in the anodyne online description is the financial malfeasance of senior university administrators that resulted in a severe rebuke by the Ontario Auditor-General. The use of consultants, with the misdirection of shiny action plans, serves to obscure culpability of wrongdoing at the administrative level. Further recommendations to erode collegial governance, bypass university senate and seek advice directly from Nous will impair any reconstruction process.

Crucial lessons are to be gleaned from the Laurentian debacle, but they will not come from hired consultants.

In response to ongoing threats to collegial governance, the CAUT Executive established a standing committee to monitor these developments and recommend constructive actions to ensure the substantive participation of faculty in university affairs. Beyond drawing attention to post-secondary education consultants, the broader observation is that university and college faculty must participate in the governance of their institutions.

Without active democratic engagement, post secondary education yields ground to neoliberal technocrats. Consequently, our institutions may be "transformed" beyond recognition from ones offering a diversity of subject knowledge and broader societal contributions to highly commodified enterprises geared to extruding "knowledge products." ■

Les experts-conseils de l'austérité

Par Peter McInnis

L'idée selon laquelle des experts-conseils du secteur privé peuvent avoir une influence considérable sur nos carrières professionnelles de chercheurs et d'éducateurs pourrait en surprendre plusieurs. Cela ne devrait pourtant pas nous étonner puisque les sociétés d'experts-conseils forment une industrie lucrative présente dans bien des aspects de nos vies. Les « quatre grandes » sociétés d'experts-conseils sont bien connues : PricewaterhouseCoopers (PwC), KPMG, Deloitte et Ernst & Young (EY). Mais le secteur de l'enseignement postsecondaire représente un nouveau créneau de services-conseils qui croît à un rythme stable et pourrait avoir sur notre environnement de travail un impact dont nous ne mesurons pas jusqu'ici l'ampleur. Parmi les sociétés d'experts-conseils du secteur figure notamment le Nous Group, basé en Australie.

Établi en 1999, le Nous Group s'est constitué initialement une clientèle en Australie et en Nouvelle-Zélande dans le cadre d'une transition énergétique vers l'« évaluation comparative en enseignement supérieur » et l'imposition de mesures correctives d'austérité. La restructuration du travail qui a suivi a donné lieu à des pertes d'emploi et à la précarisation accrue des postes restants. Le groupe a ensuite étendu ses activités au Royaume-Uni et à l'Irlande, puis a ouvert des bureaux à Toronto en 2019 sous le nom de Nous Group Canada.

Parmi les premiers clients canadiens du groupe figurait l'Université de l'Alberta, dont les budgets de fonctionnement venaient de connaître les premières d'une série de compressions du gouvernement provincial. Grâce au partenariat avec le Nous Group, l'Alberta a pu « faire des économies de plus de 100 millions de dollars ». La liste des bénéficiaires de l'expertise du groupe a gonflé depuis et inclut dorénavant une douzaine d'universités canadiennes. Étant donné la propension des universités à s'imiter, l'ajout d'autres clients est à prévoir à mesure que – tel un virus – le groupe « croît au sein de ses marchés géographiques actuels et éventuels ».

Le contenu du site web du Nous Group est à la fois surprenant et alarmant. Il est surprenant d'apprendre que des experts-conseils extérieurs sont actifs dans le milieu

de l'enseignement postsecondaire depuis des décennies et alarmant de constater les conséquences d'une telle « stratégie transformationnelle » sur les gens. La terminologie de l'entreprise est truffée de mots d'action étrangement sortis de leur contexte, mais la persistance apporte des réponses. Le Nous Group affirme offrir aux gouvernements et aux administrateurs toute une série d'« observations fondées sur des données » leur permettant de « voir l'avenir ».

Nullement le fruit inoffensif d'une quelconque clairvoyance magique, cet avenir en est un de potentiel d'apprentissage réduit et de cheminements de carrière restreints. Les *Nousers* (comme les appelle le groupe) offrent un éventail de conseils tirés de la culture du gestionnariat, de la monétisation et de l'audit, dans un élan de ce qu'on qualifie de « néolibéralisme progressiste ».

S'inspirant d'un plan conçu à l'intention des universités de l'Australie, les experts-conseils recommandent des mesures de réduction des coûts qui ont souvent dans leur mire les disciplines liées aux sciences humaines et sociales.

Selon le Nous Group, « [d]e nombreuses universités traînent une grande quantité d'unités peu fréquentées qui génèrent de faibles revenus et fonctionnent parfois à perte. En rationalisant l'offre de cours et en réorganisant l'architecture académique, les universités peuvent effectuer des économies [...] ». Or, cette culture implacable de l'audit entraîne l'élimination de pans complets de diplômés universitaires « de peu de valeur ». La boîte à outils de l'austérité qu'elle propose trouve un auditoire réceptif chez les administrateurs d'université qui font face à des réductions des transferts gouvernementaux, à des changements démographiques, à une inflation galopante et à un environnement postpandémique incertain. Nous devrions nous méfier des occasions de « gérer la montée de l'art numérique [...] pour la restructuration du personnel et la transition vers l'apprentissage virtuel » – pour reprendre les mots du Nous Group – qu'offre dorénavant la prolifération des technologies causée par la COVID-19.

La gouvernance collégiale est aussi visée. Le Nous Group vante son travail auprès de l'Université Laurentienne, dont le célèbre processus d'insolvabilité commerciale imposé en février 2021 en application de la

Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). Le processus adopté en vertu de la LACC a eu un effet dévastateur sur l'Université Laurentienne, qui a dû sabrer dans ses programmes et mettre à pied du personnel académique et de soutien.

Dans le langage du Nous Group, l'Université Laurentienne était un excellent candidat à la restructuration étant donné que la baisse de ses inscriptions et ses dépenses élevées en immobilisations érodaient la viabilité financière de l'établissement. À aucun moment ne fait-on mention dans cette description anodine publiée en ligne des malversations financières des administrateurs de l'université ayant donné lieu à une réprimande sévère de la part de la vérificatrice générale de l'Ontario. Le recours à des experts-conseils pour détourner l'attention au moyen de plans d'action tout beaux a servi à occulter toute culpabilité parmi les administrateurs. Toute recommandation additionnelle visant à affaiblir la gouvernance collégiale, à contourner le sénat de l'université et à faire directement appel aux conseils du Nous Group nuira au processus de reconstruction entrepris.

Il est possible de dégager des leçons cruciales de la débâcle de l'Université Laurentienne, mais ces leçons ne nous proviendront pas d'experts-conseils.

Face aux menaces qui continuent de planer sur la gouvernance collégiale, la direction de l'ACPPU a formé un comité permanent chargé de surveiller la situation et de recommander des mesures constructives à adopter pour assurer la participation significative du corps professoral aux affaires de l'université. S'il faut retenir quelque chose, outre la place qu'occupent les experts-conseils du milieu de l'enseignement postsecondaire, c'est que les enseignants et enseignantes des universités et des collèges doivent participer à la gouvernance de leurs établissements.

Sans engagement démocratique actif, le milieu de l'enseignement postsecondaire cède du terrain à des technocrates néolibéraux. Ce faisant, nos établissements risquent de passer de lieux de savoir sur toute une étendue de sujets et de contribution sociétale vaste à des entreprises hautement marchandisées et méconnaissables, axées sur la production de « produits du savoir ». ■

No place for “duty of loyalty” in academia



By David Robinson

The legal protection of academic freedom in Canada occupies a unique space, one in which academic staff associations play a central role.

Unlike most other jurisdictions, academic freedom has very limited statutory or constitutional recognition in Canada. Canadian courts have made only occasional comments on the topic, and these carry little legal weight. Human rights tribunals have rarely heard complaints that involve academic freedom. Statutes governing universities and colleges are almost all silent on academic freedom. Rather, the strongest legal protections for academic freedom are contractual and are embedded in and enforced through collective bargaining agreements negotiated by academic staff associations.

This legal foundation of academic freedom in Canada emerged slowly and was solidified only with the first wave of unionization that began in the mid-1970s. Prior to this, academic freedom was mostly codified in university policies and, occasionally, in so-called special-plan agreements. With no real legal force behind these normative policies or agreements, protections for academic freedom were tenuous at best and largely dependent upon the benevolence and goodwill of senior administrators.

Today, almost all academic staff in Canada are unionized and are covered by collective bargaining agreements that contain language protecting academic freedom. As a result, academic freedom cases are litigated almost entirely through the grievance arbitration process.

« L’obligation de loyauté » n’a pas sa place dans le milieu universitaire

Par David Robinson

La protection juridique de la liberté académique au Canada occupe un espace unique, dans lequel les associations de personnel académique jouent un rôle essentiel. Contrairement à la plupart des autres champs d’application, la consécration législative ou reconnaissance constitutionnelle de la liberté académique est très limitée au Canada. Les tribunaux canadiens n’ont formulé que de rares commentaires sur le sujet, lesquels ont peu de poids juridique. Les tribunaux des droits de la personne ont entendu très peu de plaintes concernant la liberté académique. Les universités et les collèges sous réglementation sont pratiquement tous muets à propos de la liberté académique. Les protections juridiques de la liberté académique sont plutôt d’ordre contractuel; elles sont intégrées aux conventions collectives négociées par les associations de personnel académique et mises en application grâce à ces mêmes conventions.

The few cases that have proceeded to arbitration have generally resulted in decisions providing a broad and liberal interpretation of academic freedom, particularly concerning an academic’s freedom in teaching and research. On the flip side, there have been some more mixed decisions involving the exercise of “intramural academic freedom” – the right to criticize the institution and its leaders – and “extramural academic freedom” – the right to comment on matters of general public interest without institutional censorship. In some of these cases arbitrators have leaned heavily – far too heavily – on the implied duty of loyalty in employment law. This duty requires employees to obey, and not challenge, directions given by the employer and to behave in ways that uphold the best interests and reputation of the employer.

The duty of loyalty – and particularly the obligation not to criticize one’s employer or to damage the employer’s reputation – has no place in academic workplaces. While universities and colleges are places of work and subject to employment and labour law, they are also unique spaces whose mission is dependent upon ensuring academic staff can engage in open and often sharp debate and discussion. In short, universities and colleges are different kinds of workplaces precisely because of academic freedom.

Academic staff associations need to ensure their collective agreement language on academic freedom provides explicit protections for intramural and extramural academic freedom. It is also critical that associations bring forward grievances that expand the understanding of academic freedom in labour law. While Canadian academics have clearly benefited from the fact that labour law plays such an influential role in protecting academic freedom, more needs to be done to ensure that arbitrators appreciate that the university or college is a workplace, but a workplace of a special type because of academic freedom. ■

Ce fondement juridique de la liberté académique a émergé lentement au Canada et a été renforcé seulement lors des premières vagues de syndicalisation qui ont commencé au milieu des années 1970. Auparavant, la liberté académique était la plupart du temps codifiée dans les politiques universitaires et, à l’occasion, abordée dans le cadre « d’ententes spéciales ». Sans véritable appui juridique conféré par ces politiques ou ententes normatives, les protections de la liberté académique étaient ténues au mieux et dépendaient largement de la générosité et du bon vouloir de la haute direction.

Aujourd’hui, la quasi-totalité du personnel académique au Canada est syndiqué et couvert par des conventions collectives contenant des clauses qui protègent la liberté académique. Par conséquent, la grande majorité des causes concernant la liberté académique sont traitées par l’entremise du processus d’arbitrage des griefs.

Les quelques cas qui se sont rendus en arbitrage ont abouti à des décisions s’appuyant sur une interprétation large et libérale de la liberté académique, particulièrement en ce qui concerne l’enseignement et la recherche. Par contre, certaines décisions plus mitigées ont été rendues, mettant en cause l’exercice d’une « liberté académique interne » – le droit de critiquer l’institution et ses leaders – et d’une « liberté académique externe » – le

Executive Director's Corner Le coin du directeur général

droit de commenter des sujets d'intérêt public sans censure de l'institution. Dans certains de ces cas, les arbitres se sont lourdement appuyés – beaucoup trop lourdement – sur le devoir implicite de loyauté dans le droit du travail. Ce devoir exige que les employés obéissent aux directives de l'employeur sans les remettre en cause et qu'ils se conduisent de façon à soutenir les intérêts supérieurs de l'employeur tout en protégeant sa réputation.

Le devoir de loyauté – et en particulier l'obligation de ne pas critiquer l'employeur ou de nuire à sa réputation – n'a pas sa place dans les milieux de travail académiques. Bien que les universités et les collèges soient des lieux de travail soumis au droit du travail, ils sont également des espaces uniques dont la mission dépend de la possibilité, pour le personnel académique, de participer à des débats et de lancer des discussions ouvertes et

souvent très vives. En résumé, les universités et les collèges sont des milieux de travail différents précisément à cause de la liberté académique.

Les associations de personnel académique doivent s'assurer que les clauses de leurs conventions collectives portant sur la liberté académique comportent des protections explicites sur la liberté interne et externe. Il est également essentiel que les associations déposent des griefs qui élargissent la compréhension de la liberté académique dans le droit du travail. Alors que les enseignantes et enseignants canadiens ont certainement profité du fait que le droit du travail a une nette influence sur la protection de la liberté académique, il faut en faire plus pour s'assurer que les arbitres comprennent qu'une université ou un collège est bien un milieu de travail, mais un milieu d'un type particulier en raison de la liberté académique. ■

News Actualités

An update on Laurentian and prevention

By CAUT Staff

On October 5, 2022, Ontario's Superior Court approved Laurentian University's plan of arrangement, putting the institution's exit from insolvency protection within reach. The plan was previously approved by the University's creditors and unions on September 14.

“The administration's decision to turn to an insolvency legislation designed for private corporations was a fundamental and costly mistake,” says Peter McInnis, president of CAUT. “Faculty, staff, students, and the broader community paid a terrible price for administrative failures. Now it is the federal and provincial governments' turn to assume leadership and ensure this does not happen again. We need to amend the legislation to ensure publicly funded universities and colleges follow negotiated financial exigency processes and do not seek a loophole in commercial insolvency law.”

In April, the Ontario Auditor General concluded that Laurentian University did not have to file for creditor protection under the *Companies' Creditors Arrangements Act* (CCAA). The report also debunks the University's claim that faculty salaries were to blame for the financial woes.

“The hard lesson we can take away from the failures at Laurentian is that universities need to be more open, transparent and accountable to the academic community,” says

CAUT's Executive Director, David Robinson. “At the federal level, we need the government to amend the insolvency legislation to prevent a repeat in the future. And provincial governments need to ensure that institutions follow collegial and cooperative processes that already exist to deal with financial crises.”

The Laurentian University Faculty Association (LUFA) managed to secure important changes to the final plan of arrangement, including the departure of senior administrators responsible for the crisis, formal LUFA representation on new committees struck to review university operations and governance, and a commitment to hire additional faculty.

CAUT appeared at a Senate Committee on October 4, 2022 to speak in favour of [Bill S-215](#), *An Act respecting measures in relation to the financial stability of post-secondary institutions*, proposed by Northern Ontario Senator Lucie Moncion. The proposed bill would amend both the *Companies' Creditors Arrangement Act* and the *Bankruptcy and Insolvency Act* to exclude post-secondary public institutions.

“The CCAA process is inappropriate and unnecessary for publicly funded universities and colleges and is counter to fundamental values and principles of those institutions, including quite centrally collegial decision-making and academic freedom,” said CAUT's David Robinson in his [address](#) to Committee.

The proposed bill is in second reading and if approved at Committee, will go to a vote in the Senate likely in November. If it passes in the Senate, it will move to the House of Commons for consideration. ■

Quebec should offer free post-secondary education: Report

By CAUT Staff

A [report](#) from a Quebec institute says high tuition fees and the prospect of going into debt discourage less affluent students from pursuing post-secondary education and the study recommends that the province eliminate fees.

According to the [Institut de recherche et d'informations socioéconomiques](#), free university education in Quebec would cost approximately \$1.2 billion annually – an amount which is equivalent to all fees currently paid by domestic and international students.

The provincial government's 2021-2022 total expenditure on all public services, including education, is \$116.9 billion.

The researchers say the free tuition model would work in Quebec because it is financially viable and they note that university and college systems with high fees are the exception, not the norm, around the world. The researchers' recommendation is based on the low-fee or fee-free models of countries including France, Denmark, Finland, Norway, Sweden, Iceland, Argentina, Brazil and Uruguay.

The researchers warn that the burden for students to pay off their education debts may lead many to favour jobs with the highest incomes, regardless of their true social utility, and they note with concern the broader trend towards privatization and "commodification" of education.

Last March, more than 82,000 students went on [strike](#) across Quebec to demand free education, a decade after an unprecedented protest against tuition hikes in 2012.

In 2013, the provincial government started linking the annual rate of tuition fees hike to per capita household disposable income, adjusting for inflation.

But the report says that tuition indexation no longer has a place as a method of funding post-secondary education. ■

Une mise à jour sur l'Université Laurentienne et les mesures de prévention

Par le personnel de l'ACPPU

Le 5 octobre 2022, la Cour supérieure de l'Ontario a approuvé le plan d'arrangement de l'Université Laurentienne, permettant ainsi à l'institution de se dégager de la protection contre l'insolvabilité. Le plan avait déjà été approuvé par les créanciers et les syndicats de l'Université le 14 septembre.

« La décision de l'administration de recourir à la loi sur

l'insolvabilité conçue pour les sociétés privées était une erreur fondamentale et coûteuse, déclare Peter McInnis, président de l'ACPPU. Le personnel académique, les employés, les étudiants et l'ensemble de la communauté ont payé un prix terrible pour les échecs de l'administration. C'est maintenant au tour des gouvernements fédéral et provincial d'assumer un leadership et de veiller à ce que cela ne se reproduise pas. Nous devons modifier la législation afin de garantir que les universités et les collèges financés par les fonds publics suivent les processus négociés en matière d'exigences financières et ne cherchent pas une échappatoire en recourant à la loi sur l'insolvabilité commerciale. »

En avril, la vérificatrice générale de l'Ontario a conclu que l'Université Laurentienne n'avait pas à demander la protection de ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC)*. Le rapport réfute également l'affirmation de l'Université selon laquelle les salaires des professeurs sont responsables de ses difficultés financières.

« La dure leçon que nous pouvons tirer des échecs de la Laurentienne est que les universités doivent être plus ouvertes, plus transparentes et plus responsables envers la communauté universitaire, déclare le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Au niveau fédéral, nous avons besoin que le gouvernement modifie la loi sur l'insolvabilité pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise à l'avenir. Et les gouvernements provinciaux doivent veiller à ce que les établissements suivent les processus collégiaux et coopératifs qui existent déjà pour faire face aux crises financières. »

L'Association des professeurs et professeures de l'Université Laurentienne (APPUL) a réussi à obtenir d'importants changements au plan d'arrangement final, notamment le départ des cadres supérieurs responsables de la crise, la représentation officielle de l'APPUL au sein des nouveaux comités mis sur pied pour examiner le fonctionnement et la gouvernance de l'Université, et l'engagement d'embaucher du personnel académique supplémentaire.

L'ACPPU a comparu devant un comité sénatorial le 4 octobre 2022 pour se prononcer en faveur du projet de [loi S-215](#), *Loi concernant des mesures visant la stabilité financière des établissements d'enseignement postsecondaire*, présenté par la sénatrice du Nord de l'Ontario, Lucie Moncion. Le projet de loi modifierait à la fois la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* et la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* afin d'exclure les établissements publics postsecondaires.

« Le processus de la LACC est inapproprié et inutile pour les universités et les collèges financés par les fonds publics et va à l'encontre des valeurs et des principes fondamentaux de ces établissements, notamment la prise de décision collégiale et

la liberté académique », a déclaré David Robinson, directeur général de l'ACPPU, dans son [allocution](#) devant le comité.

Le projet de loi est en deuxième lecture et, s'il est approuvé par le comité, il sera soumis au vote du Sénat, probablement en novembre. S'il est adopté par le Sénat, il sera soumis à la Chambre des communes pour examen. ■

Un rapport estime que le Québec devrait offrir la gratuité de l'enseignement postsecondaire

Par le personnel de l'ACPPU

Selon un [rapport](#) d'un institut québécois, les frais de scolarité élevés et la perspective de s'endetter découragent les étudiants de poursuivre des études postsecondaires, notamment parmi les moins nantis, et ce rapport recommande que la province élimine les frais.

Selon l'[Institut de recherche et d'informations socioéconomiques](#), la gratuité des études universitaires au Québec coûterait environ 1,2 milliard de dollars par an – un montant qui équivaut à tous les frais actuellement payés par les étudiants nationaux et internationaux.

Les dépenses totales du gouvernement provincial en 2021-

2022 pour tous les services publics, y compris l'éducation, s'élèvent à 116,9 milliards de dollars.

Les chercheurs affirment que le modèle de gratuité scolaire fonctionnerait au Québec parce qu'il est financièrement viable et ils notent que les systèmes universitaires et collégiaux à frais élevés sont l'exception, et non la norme, dans le monde entier. La recommandation des chercheurs est fondée sur les modèles à frais modiques ou gratuits de pays comme la France, le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Suède, l'Islande, l'Argentine, le Brésil et l'Uruguay.

Les chercheurs mettent en garde contre le fait que le fardeau que représente pour les étudiants le remboursement de leurs dettes d'études peut en amener beaucoup à privilégier les emplois les plus rémunérateurs, sans tenir compte de leur véritable utilité sociale, et ils notent avec inquiétude la tendance plus générale à une logique de privatisation et de « marchandisation » de l'éducation.

En mars dernier, plus de 82 000 étudiants ont fait [grève](#) dans tout le Québec pour réclamer la gratuité de l'enseignement, dix ans après une manifestation sans précédent contre la hausse des frais de scolarité en 2012.

En 2013, le gouvernement provincial a commencé à lier le taux annuel de hausse des frais de scolarité au revenu disponible des ménages par habitant, en s'ajustant à l'inflation.

Mais le rapport indique que l'indexation des frais de scolarité n'a plus sa place comme méthode de financement de l'enseignement postsecondaire. ■

CAUT Advocate

Every month we send our supporters a newsletter with the latest CAUT and post-secondary education sector news.

Subscribe to get the newsletter straight to your inbox.



Le Défenseur de l'ACPPU

Une fois par mois, nous envoyons un fil de presse à nos abonnés, qui comprend les dernières nouvelles de l'ACPPU et du secteur de l'éducation postsecondaire.

Inscrivez-vous pour recevoir le fil de presse directement dans votre boîte de réception.



CAUT staff appointments

Nominations au sein de l'ACPPU

Catherine Aubin

EXECUTIVE SERVICES PROJECT COORDINATOR (TERM)

COORDONNATRICE DE PROJETS AUX SERVICES EXÉCUTIFS (CONTRAT D'UN AN)



Catherine joined the Canadian Association of University Teachers in April 2022 as Executive Services Assistant. Over the past few months, Catherine has demonstrated her expertise through her work on the implementation of Tradewing, as well as the great work she has done

supporting programs and processes such as translation services and Defence Fund. Prior to joining CAUT, Catherine developed her knowledge and skills in project coordination and process improvement through related training and hands-on experience supporting and working on a variety of projects throughout her career. ■

Catherine s'est jointe à l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université en avril 2022 à titre d'adjointe aux services exécutifs. Au cours des derniers mois, elle a pu mettre à profit toute son expertise dans le cadre de la mise en œuvre de Tradewing, et elle a accompli un excellent travail en soutien à des programmes et des processus comme les services de traduction et la Caisse de défense. Avant de se joindre à l'ACPPU, c'est grâce à de la formation et à de l'expérience pratique en matière de soutien de projets que Catherine a acquis ses connaissances et développé ses aptitudes en matière de coordination de projets et d'amélioration des processus. ■

Lissa Cowan

COMMUNICATIONS OFFICER (TERM)

AGENTE AUX COMMUNICATIONS (CONTRAT D'UN AN)



Lissa is a communications professional with experience in working at the grassroots level to engage the public on a range of issues such as Aboriginal rights, children who have special needs, immigration and diversity, as well as biocultural diversity and climate change. She

has developed and implemented communications strategies and led campaigns to increase brand visibility and help shape public policy. She was fortunate to be part of a landmark case involving First Nations fishing rights on Canada's West Coast. She teaches writing online for the University of Calgary's Writing Certificate program and holds seminars on proposal writing and editing. She has an MA from l'Université de Montréal in English Studies, a post-graduate diploma in writing and editing from the University of Victoria, BC., and a BA in English Literature from Concordia University. ■

Lissa est une professionnelle des communications qui possède de l'expérience de travail au niveau le plus proche des citoyens afin de mobiliser le public sur des enjeux comme les droits des Autochtones, les enfants ayant des besoins particuliers, l'immigration et la diversité, de même que la diversité bioculturelle et les changements climatiques. Elle a développé et mis en œuvre des stratégies de communication et elle a dirigé des campagnes visant à accroître la visibilité des marques et à aider à façonner les politiques publiques. Elle a eu le privilège de travailler sur un cas ayant fait école et mettant en cause les droits de pêche des Premières Nations sur la côte ouest du Canada. Elle enseigne la rédaction en ligne dans le cadre du programme de certificat en rédaction de l'Université de Calgary et anime des séminaires sur la rédaction et la révision de propositions. Elle est titulaire d'une maîtrise en études anglaises de l'Université de Montréal, d'un diplôme d'études supérieures en rédaction et en révision de l'Université de Victoria en Colombie-Britannique ainsi que d'un baccalauréat en littérature anglaise de l'Université Concordia. ■

Sarah Hedges-Chou

ORGANIZING OFFICER (TERM)

AGENTE, MOBILISATION DES MEMBRES (CONTRAT D'UN AN)



Sarah has over eight years of experience working on human rights issues in the non-profit sector. Most recently, she worked as a National Representative in the Human Rights Department of the Canadian Labour Congress. Before joining the labour movement, Sarah

worked in the field of sexual and reproductive health and rights, as Development Policy Officer at Action Canada for Sexual Health and Rights and as Executive Coordinator at the Youth Coalition for Sexual and Reproductive Rights.

Sarah holds a Bachelor of Arts from the University of Toronto and a Master of Arts from Carleton University in Women's and Gender Studies. Passionate about gender justice and equity issues, Sarah applies an anti-oppressive and feminist lens to her work. Sarah grew up in rural Ontario and now lives in Ottawa, on unceded and unsurrendered Algonquin territory. ■

Sarah possède plus de huit années d'expérience de travail sur des questions touchant les droits de la personne dans le secteur à but non lucratif. Récemment, elle a joué le rôle de représentante nationale au sein du service des ressources humaines du Congrès du travail du Canada. Avant de se joindre au mouvement ouvrier, Sarah a œuvré dans le secteur de l'hygiène sexuelle et de la santé génésique, ainsi qu'à titre d'agente chargée des politiques de développement à Action Canada pour la santé et les droits sexuels et en tant que coordonnatrice exécutive pour l'organisme Youth Coalition for Sexual and Reproductive Rights.

Sarah est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'une maîtrise ès arts du programme en étude des femmes et en étude de genre de l'Université de Carleton. Passionnée de justice entre les genres et de questions d'équité, Sarah pose un regard antidiscriminatoire et féministe sur son travail. Elle a grandi dans une région rurale de l'Ontario et habite maintenant à Ottawa, sur un territoire algonquin non cédé et non abandonné. ■

CAUT staff appointments Nominations au sein de l'ACPPU

Christie Witt

GRAPHIC DESIGNER (TERM)
GRAPHISTE (CONTRAT D'UN AN)



Over the past year, Christie has been working with the Communications team as a Graphic Designer while Lauren Gatti was on parental leave. Lauren will be returning to work in late November, at which time she will resume her regular Graphic Design responsibilities.

Following Lauren's return, Christie will be joining the Information Management Project Team as Graphic Designer. Prior to joining CAUT, Christie worked on print and digital design projects for a variety of industries including in the technology, government relations, and healthcare sectors. She is also a certified member of the Association of Registered Graphic Designers. ■

Au cours de la dernière année, Christie a travaillé au sein de l'équipe Communications à titre de graphiste pendant le congé parental de Lauren Gatti. Lauren reviendra au travail à la fin de novembre et reprendra alors ses responsabilités de graphiste. Après le retour de Lauren, Christie sera affectée à l'équipe de projet Gestion de l'information en tant que graphiste. Avant de se joindre à l'ACPPU, elle a travaillé sur des projets de graphisme imprimé et numérique dans différents secteurs, notamment la technologie, les relations gouvernementales et la santé. Elle est également membre agréée de l'Association of Registered Graphic Designers. ■

Catherine Wright

RESEARCH ANALYST
ANALYSTE DE RECHERCHE



Catherine is an industrial relations professional with experience in research, classification, and labour relations. Catherine has previously worked in government and as a Research Officer for the Professional Institute of the Public Service of Canada.

There, she conducted research in support of collective bargaining and grew the organization's focus on equity by spearheading the intersectional PIPSC Women in Science initiative.

Originally from Oshawa, Ontario, Catherine graduated from Queen's University with a Bachelor of Arts Honours in Economics and Gender Studies and a Master of Industrial Relations. ■

Catherine est une professionnelle en relations industrielles et possède de l'expérience en recherche, classification et relations de travail. Elle a déjà travaillé dans la fonction publique à titre d'agente de recherche au sein de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle y a mené des recherches en appui à la négociation collective, et encouragé les efforts de l'organisme en matière d'équité en pilotant l'initiative intersectionnelle Les femmes en science.

Originaire d'Oshawa, en Ontario, Catherine est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en économie et étude de genre, ainsi que d'une maîtrise en relations industrielles. ■

SURVEY!

We would like to hear from you about the Bulletin.



SONDAGE!

Nous aimerions connaître votre opinion au sujet du Bulletin.



Alison Macrina

Alison Macrina is executive director of the Library Freedom Project, a not-for-profit organization that supports long-term collective organizing to mitigate the harms of living in a surveillance society. She was the keynote speaker at the 2022 CAUT Librarians' and Archivists' Conference.

You've described a hostile working environment for librarians in the United States. How bad is it?

It's an extremely hostile climate toward library workers in the United States, having to do with the rise of the organized right wing. Privacy is a big piece of it because there's so much personal targeting of librarians and attempts to smear them literally as pedophiles for offering diverse books to children.

It's an enormously organized campaign trying to remove books from libraries that have to do with the LBGTQ experience or the Black experience, and personally harassing library workers. We've seen groups trying to get the name and personal information of librarians, if they're married, where they live, their private lives, publishing the information and using it to create harassment campaigns against them. It's happening in every single state in every city.

I think it is something Canadians would do well to be concerned about and start preparing for the possibility. We were all caught unaware, and no one here is prepared for what we're experiencing.

Where should people start to challenge this?

We need enormous shifts in what we demand from big data companies and from law enforcement and other actors. There's a whole environment of data

exploitation. Data is very valuable and there are many different entities that want that information for different reasons.

We're talking about data vendors that are amassing so much power that they are accountable to no one. We're talking about some of the biggest and most powerful companies that have ever existed in the world. We're talking about law enforcement that are totally unaccountable. Our federal police, particularly Immigration and Customs Enforcement (ICE) have broad powers to surveil any person for almost any reason.

As librarians who care about things like information democracy and access and privacy and intellectual freedom, we have a role to play to help our communities understand the hostilities of this environment, help them understand their data and how to safeguard it against whatever threats they're concerned about.

I would advise people who are vulnerable to be frugal with their use of social media because they can reveal all kinds of personal information. Things like stronger passwords are good advice for anybody, making sure that your software is updated so that you don't inadvertently get any virus or malware on your computer, using encrypted texting apps.

Some of the risks people fear when challenging the big data vendors are harassment, lawsuits, and job security.

Some of those risks are there for sure and they're very real in the library world. Our professional organizations need to be offering support for the people who are taking risks. They can do all kinds of things. They can write letters in support of an academic who's being targeted, condemning the harassment and offering

their support to the person.

What we're starting to explore in the U.S. is creating a kind of strike fund for people who are targeted by harassment campaigns.

Our professional organizations can offer direct support and create spaces for connections among librarians and training and advice and talk with a clear-eyed view of what is at stake here because part of what is at stake is our democratic ideals.

Have you been targeted?

I did experience some online harassment from neo-Nazis and fascists, but it only lasted a few weeks. It was useful for me in understanding in a personal way how to deal with these kinds of targeting. But I was very fortunate that I had already been taking my own advice. So, I wasn't really put in any significant danger and there was very little for them to find out about me.

What can an organization like CAUT do to stand up to the big data companies?

An organized group [like CAUT] can do things like a letter-writing effort to the shareholders of these companies. They can make bigger, more substantive threats than an individual library can about cancelling contracts – we're going to advise our membership not to buy these data bases if you don't comply with basic human rights.

In terms of the bigger data companies like Google and Facebook, it comes down to potential lobbying power. We need better laws that put guardrails around these companies and what they can do. In the library world I don't think that we understand that we have that kind of collective power, but we absolutely do. It's just a matter of exercising it. ■



Alison Macrina

Alison Macrina est directrice générale du **Library Freedom Project**, une organisation sans but lucratif qui soutient une mobilisation collective à long terme pour atténuer les effets néfastes de vivre dans une société de surveillance. Elle a été la conférencière principale lors de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU en 2022.

Vous avez décrit un environnement de travail hostile à l'égard des bibliothécaires aux États-Unis. Quelle est la gravité de la situation?

Le climat est extrêmement hostile envers le personnel des bibliothèques aux États-Unis en raison de la montée de la droite organisée. La protection de la vie privée est un enjeu important, car les bibliothécaires sont souvent pris pour cible et on tente de les accuser de pédophilie pour avoir proposé des livres variés aux enfants.

Il s'agit d'une campagne extrêmement organisée visant à retirer des bibliothèques les livres qui ont trait à l'expérience des LBGTQ ou à l'expérience des Noirs, et à harceler personnellement les employés des bibliothèques. Nous avons vu des groupes essayer d'obtenir le nom et les informations personnelles des bibliothécaires, s'ils sont mariés, où ils vivent, leur vie privée, diffuser ces informations et les utiliser pour créer des campagnes de harcèlement contre eux. Cela se produit dans tous les États et dans toutes les villes.

Je pense que les Canadiens feraient bien de se préoccuper de cette réalité et de commencer à s'y préparer. Nous avons tous été pris au dépourvu, personne ici n'a été préparé à ce que nous vivons.

Par où les gens devraient-ils commencer à contester cette situation?

Nous avons besoin d'énormes changements dans ce que nous exigeons des entreprises de mégadonnées et des forces de l'ordre et autres acteurs. Il y a tout un environnement d'exploitation des données. Les données sont très prisées, il y a beaucoup d'entités différentes qui veulent ces informations pour différentes raisons.

Nous parlons de vendeurs de données qui amassent tellement de pouvoir qu'ils n'ont de comptes à rendre à personne. Nous parlons de certaines des plus grandes et des plus puissantes compagnies qui aient jamais existé dans le monde. Nous parlons de forces de l'ordre qui n'ont absolument aucun compte à rendre. Notre police fédérale, en particulier l'Immigration and Customs Enforcement (ICE), dispose de pouvoirs étendus pour surveiller n'importe qui pour presque n'importe quelle raison.

En tant que bibliothécaires soucieux de la démocratie de l'information, de l'accès à l'information, de la vie privée et de la liberté intellectuelle, nous avons un rôle à jouer pour aider nos communautés à saisir les hostilités de cet environnement, pour les aider à comprendre leurs données et comment les protéger contre les menaces qui les inquiètent.

Je conseillerais aux personnes vulnérables d'être prudents dans leur utilisation des médias sociaux, car ils peuvent révéler toutes sortes d'informations personnelles. Il est bon pour tout le monde de renforcer les mots de passe, de s'assurer que les logiciels sont mis à jour afin de ne pas introduire par inadvertance des virus ou des logiciels malveillants dans l'ordinateur et d'utiliser des applications de messagerie cryptées.

Le harcèlement, les poursuites judiciaires et la sécurité de l'emploi font partie des risques que les gens craignent lorsqu'ils s'opposent aux fournisseurs de mégadonnées.

Certains de ces risques existent bel et bien, ils sont très réels dans le monde des bibliothèques. Nos organisations professionnelles doivent offrir leur soutien aux personnes qui prennent des risques. Elles peuvent faire plusieurs choses. Elles peuvent écrire des lettres de soutien à un universitaire pris pour cible, condamner le harcèlement et offrir leur soutien à cette personne.

Ce que nous commençons à explorer aux États-Unis, c'est la création d'une sorte de

fonds de grève pour les personnes visées par des campagnes de harcèlement.

Nos organisations professionnelles peuvent offrir un soutien direct et créer des espaces permettant de nouer des liens entre les bibliothécaires, de dispenser des formations et des conseils et de parler avec une vision claire de ce qui est en jeu ici, parce que nos idéaux démocratiques sont aussi en jeu.

Avez-vous été ciblée?

J'ai subi certains gestes de harcèlement en ligne de la part de néo-nazis et de fascistes, mais cela n'a duré que quelques semaines. Cela m'a été utile pour comprendre, de manière personnelle, comment faire face à ce type de ciblage. Mais j'ai eu la chance d'avoir déjà mis en pratique les propres conseils que je donne. Je n'ai donc pas vraiment été mise en danger et ils n'ont pas pu découvrir grand-chose sur moi.

Que peut faire une organisation comme l'ACPPU pour s'opposer aux entreprises de mégadonnées?

Un groupe organisé [comme l'ACPPU] peut agir en écrivant des lettres aux actionnaires de ces compagnies. L'association peut faire des menaces plus importantes et plus substantielles qu'une bibliothèque individuelle pour annuler des contrats, en leur disant, par exemple, que vous allez conseiller à vos membres de ne pas acheter ces bases de données si l'entreprise ne respecte pas les droits fondamentaux de la personne.

En ce qui concerne les plus grandes sociétés de données comme Google et Facebook, cela se résume au pouvoir potentiel de lobbying. Nous avons besoin de meilleures lois qui mettent des garde-fous autour de ces sociétés et de ce qu'elles peuvent faire.

Dans le monde des bibliothèques, je ne pense pas que nous comprenions que nous avons ce genre de pouvoir collectif, mais nous l'avons absolument. Il s'agit juste de l'exercer. ■

The image features a dark background with a large, textured green area on the right side. Several white arrows of varying sizes and orientations are scattered across the top and right edges. A horizontal line is positioned above the 'ON THE COVER' text.

ON THE COVER

Librarians and archivists as defenders of academic freedom

By Leslie Sinclair



EN COUVERTURE

Les bibliothécaires et archivistes à la défense de la liberté académique

Par Leslie Sinclair



In 2009, the former Grant MacEwan Community College transitioned to MacEwan University. The academic staff association seized the opportunity to push for the creation of a library council as part of the institution's shared governance structure, and secure tenure and promotion for its librarian members.

The experience at Grant MacEwan highlighted the ongoing struggle to secure academic rights, such as shared governance and academic freedom for librarians and archivists. Today, many academic librarians and archivists working in post-secondary institutions in Canada are covered by collective agreements that extend the same right to academic freedom as to faculty.

"It's the ultimate truth seeking," said Eva Revitt, librarian at MacEwan University. "It's important that librarians have academic freedom so that they can conduct scholarly research and because it "allows them to enact their professional practice based on our codes of ethics, rather than any administrative prerogative," Revitt added.

The freedom of academic librarians to conduct scholarly activity is usually protected to the same standard as that of other academic staff within their collective agreements. CAUT's policy statement on *Academic Freedom* makes it clear that academic freedom extends to all academic staff. Moreover, as academic workers, librarians and archivists should have research, scholarship, and academic and community service as part of their normal workload – requiring access to dedicated research time, sabbatical, leaves and funding.

However, librarians and archivists continue to face challenges unique to their profession when exercising academic freedom. According to Brianne Selman, a scholarly communications and copyright librarian at the University of Winnipeg, one of those challenges, particularly in smaller institutions, is that often there are only a handful of librarians, each overseeing a large functional area such as circulation or cataloging.

"It's incredibly hard to juggle your right to do research with the library's ability to function," she said. "Because no one's really willing to leave their colleagues out to dry."

A "more nefarious erosion of our academic freedom" added Jennifer Dekker, a research librarian at the University of Ottawa, is an often unspoken pressure to take on tasks that support the library's functional goals – launching a new project or service, for instance – during a sabbatical leave in order to

improve the odds of getting the leave approved.

Finally, despite academic freedom being defined by collective agreements, research leave is often determined by an external panel, Selman explains. Academic freedom for librarians and archivists should apply to research in library and information science, but also to research in subject areas related to librarians' and archivists' areas of professional interest or assigned subject responsibilities. "If [external approval panels] don't understand that professional tension, then they can decline things that they don't see [as valuable]," Selman said.

A defining principle of post-secondary institutions, shared governance has long been a right of academic staff. While Canadian academic librarians and archivists are considered academic staff under many collective agreements, most libraries do not have library councils that are linked to the institution's governing body (usually the Senate) as other faculty departments generally do. The creation of library councils with representation at Senate could help academic librarians and archivists to advocate for their academic freedom more effectively and to act more broadly within their institutions.



It's important that librarians have academic freedom so that they can conduct scholarly research and because it allows them to enact their professional practice based on our codes of ethics, rather than any administrative prerogative.

"Governance structures are essentially the backdrop for academic freedom," according to Revitt. Without them, "you can have academic freedom, but you've got no place to enact it."

Revitt explains that there are few library councils in Canada that actually function as governance bodies responsible to the Senate, and where all librarians and archivists vote on recommending major decisions and policies. When there is no library council, she said, the de facto spokesperson for the



En 2009, l'ancien Collège communautaire Grant MacEwan est devenu l'Université MacEwan. L'association du personnel académique de l'établissement en a profité pour réclamer la création d'un conseil de bibliothèque dans le cadre de la structure de gouvernance partagée de l'établissement, ainsi que l'accès à la permanence et à l'avancement pour les bibliothécaires membres de l'association.

L'expérience de l'Université MacEwan avait mis en lumière le combat continu que menaient les bibliothécaires et les archivistes pour assurer la reconnaissance de leurs droits académiques en matière de gouvernance partagée, de liberté académique et autres. De nos jours, bon nombre des bibliothécaires et des archivistes des établissements postsecondaires canadiens sont couverts par des conventions collectives qui leur garantissent le même droit à la liberté académique que les membres du corps professoral.

« C'est l'ultime quête de la vérité, affirme Eva Revitt, bibliothécaire à l'Université MacEwan. Les bibliothécaires doivent avoir la liberté académique nécessaire pour mener des recherches savantes et "parce que cela leur permet de fonder leurs pratiques professionnelles sur des codes de déontologie plutôt que des prérogatives administratives" ».

Dans les conventions collectives, la liberté de mener des activités savantes des bibliothécaires du milieu académique est habituellement protégée au même titre que celle des autres membres du personnel académique. *L'énoncé de principes de l'ACCPU sur la liberté académique* indique clairement que la liberté académique s'étend à tous les membres du personnel académique. De plus, à titre de professionnels du milieu académique, les bibliothécaires et les archivistes devraient compter dans leur charge de travail habituelle la recherche, l'érudition et le service académique et communautaire, ce qui exige l'accès à des périodes consacrées à la recherche, à des congés sabbatiques et autres, et du financement.

Or, les bibliothécaires et les archivistes continuent de se heurter à des difficultés particulières au moment d'exercer leur liberté académique. D'après Brianne Selman, bibliothécaire de l'Université de Winnipeg spécialisée en communications savantes et droits d'auteur, l'une de ces difficultés a trait au fait que les universités, et plus particulièrement les petites universités, ne comptent souvent qu'une poignée de bibliothécaires, tous chargés de superviser un vaste secteur d'activités comme la circulation et le catalogage.

« Il est extrêmement difficile de concilier le droit des bibliothécaires d'effectuer des recherches avec la capacité des bibliothèques de mener leurs activités, indique-t-elle. Personne ne veut mettre ses collègues dans le pétrin ».

La pression tacite exercée sur les bibliothécaires pour qu'ils acceptent d'assumer des tâches répondant aux objectifs de fonctionnement de la bibliothèque durant leur congé sabbatique, comme le fait de lancer un nouveau projet ou service, dans le but d'accroître les chances d'approbation de ce congé, est « une forme

encore plus néfaste d'érosion de notre liberté académique », ajoute Jennifer Dekker, bibliothécaire de recherche à l'Université d'Ottawa.

Enfin, comme l'explique Brianne Selman, malgré l'inscription de la liberté académique dans les conventions collectives, les congés de recherche sont souvent fixés par un comité externe. La liberté académique des bibliothécaires et des archivistes devrait s'appliquer aux recherches des domaines de la bibliothéconomie et des sciences de l'information, mais également aux recherches menées sur des sujets en lien avec les responsabilités et intérêts professionnels de la personne. « Si [les comités d'approbation externes] ne comprennent pas cette tension professionnelle, ils peuvent rejeter des demandes dont ils ne reconnaissent pas [l'importance], » poursuit Brianne Selman.

Principe de base des établissements postsecondaires, la gouvernance partagée a longtemps figuré parmi les droits du personnel académique. Bien que de nombreuses conventions collectives qualifient les bibliothécaires et les archivistes du milieu académique canadien de membres du personnel académique, la plupart des bibliothèques ne disposent pas de conseil de bibliothèque lié à l'organe de gouvernance (habituellement le sénat) de l'établissement, comme c'est généralement le cas des autres départements des établissements. La formation de conseils de bibliothèque représentés au sénat pourrait aider les bibliothécaires et les archivistes du milieu académique à défendre plus efficacement leur liberté académique et à agir plus globalement au sein de l'établissement.



Les bibliothécaires doivent avoir la liberté académique nécessaire pour mener des recherches savantes et parce que cela leur permet de fonder leurs pratiques professionnelles sur des codes de déontologie plutôt que des prérogatives administratives.

« Les structures de gouvernance sont pour ainsi dire la toile de fond de la liberté académique », affirme Eva Revitt. Sans elles, « on peut avoir la liberté académique, mais aucun endroit où l'exercer ».

Elle explique qu'au Canada, peu de conseils de bibliothèque assument le rôle d'organe de gouvernance redevable au sénat, au sein duquel tous les bibliothécaires et les archivistes votent les décisions et politiques importantes à recommander. En l'absence



library is often the University Librarian or Dean of Libraries which critically affects librarians' and archivists' ability to participate in frank, open and transparent discussions at the institutional level.

Given that academic librarians and archivists are experiencing similar wage setbacks and precarity as other post-secondary education staff, how can they use their academic freedom as a voice for the public good?

"Service work is imbued with academic freedom," Dekker said, which could take the form of volunteering with library associations or in association and union work. Recalling her first foray into activism in 2012 during a period of severe cuts to funding and programming at Library and Archives Canada, Dekker said that librarians rallied in downtown Ottawa to hand out pamphlets and ribbons of support.

"That's a really good example of how we can use our professional knowledge and academic freedom in terms of having a voice and not being reprimanded or disciplined," Dekker said.

Lydia Zvygintseva of Digital Scholarship Services at the University of Alberta, agrees that academic freedom goes beyond research and publishing, extending to labour action as well. In early 2022, during academic labour unrest across Canada, University of Alberta librarians were preparing for the possibility of a strike. Zvygintseva was pleased to see her colleagues show up to information pickets, sharing details about union activities and organizing.

"There's always a need for volunteers to help prepare for the possibility of job action," she said, adding that job action also involves being informed on the collective agreement and proactively advocating to improve labour conditions. While these are slow processes, she said, taking part helps strengthen



It's really a shame that [many] archivists don't have the same ability to be critical of their institutions and government or to engage in the same activities that librarians can engage in...

not only the visibility of librarians within the university, but to exercise their academic freedom rights.

Similarly, Dekker suggested that academic librarians advocate for the rights of archivists who are more likely than librarians to be unionized in non-academic staff associations, often with agreements devoid of the protections of academic freedoms enjoyed by academic librarians.

"It's really a shame that [many] archivists don't have the same ability to be critical of their institutions and government or to engage in the same activities that librarians can engage in," she said, adding that if archivists can't speak out on things, it erodes librarians' abilities to speak out as well.

"Canadian academic librarians fought for the labour union benefits and academic freedom as part of the privileges of the job," said Zvygintseva. "I wish that academic librarians used it more through things like publishing, being on committees, speaking, and not being afraid." ■





de conseil de bibliothèque, la fonction de porte-parole de la bibliothèque revient souvent de fait à la personne occupant le poste de bibliothécaire de l'université ou de doyen ou doyenne des bibliothèques, ce qui nuit gravement à la capacité des bibliothécaires et des archivistes à participer à des discussions franches, ouvertes et transparentes à l'échelle de l'établissement.

Étant donné que les bibliothécaires et les archivistes du milieu académique se heurtent à des reculs salariaux et à une précarisation de l'emploi semblables à ceux d'autres membres du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire, comment peuvent-ils utiliser leur liberté académique pour défendre l'intérêt public?

Qu'il prenne la forme de bénévolat auprès d'associations de bibliothèques ou de bibliothécaires, ou encore d'action syndicale, « le service à la collectivité est empreint de liberté académique », explique Jennifer Dekker. Celle qui a fait sa première incursion dans le monde du militantisme en 2012, durant une période de grandes compressions du financement et des programmes de Bibliothèque et archives Canada, se rappelle comment les bibliothécaires se sont rassemblés à l'époque au centre-ville d'Ottawa pour distribuer des feuillets et des rubans de soutien.

« Voilà un très bel exemple de la façon de mettre à profit nos connaissances professionnelles et notre liberté académique pour avoir voix au chapitre sans s'attirer des représailles ou des mesures disciplinaires », poursuit-elle.

Lydia Zvygintseva des services d'édition numérique de l'Université de l'Alberta est également d'avis que la liberté académique ne se limite pas à la recherche et à la publication, mais s'étend aussi à l'action syndicale. Au début de 2022, alors que de nombreux conflits de travail éclataient dans le milieu académique canadien, les bibliothécaires de l'Université de l'Alberta se préparaient en vue d'une possible grève. Lydia Zvygintseva était ravie de voir ses collègues participer à des piquets d'information pour y offrir des renseignements sur la mobilisation et les activités syndicales.

« On a toujours besoin de bénévoles pour aider à préparer les moyens de pression éventuels », affirme-t-elle, en ajoutant



C'est vraiment dommage que [de nombreux] archivistes n'ont pas la même capacité que les bibliothécaires à porter un regard critique sur leur établissement et leur gouvernement, ou de participer à certaines activités...

que l'action syndicale repose aussi sur la connaissance de la convention collective et la revendication d'améliorations aux conditions de travail. Bien qu'il s'agisse d'un processus lent, conclut-elle, la mobilisation aide les bibliothécaires non seulement à accroître leur visibilité au sein de l'université, mais aussi à exercer leurs droits en matière de liberté académique.

De façon similaire, Jennifer Dekker propose que les bibliothécaires du milieu académique militent en faveur des droits des archivistes, qui sont plus susceptibles d'appartenir à des syndicats de personnel non académique, souvent sans protection de la liberté académique dont jouissent leurs collègues bibliothécaires.

« C'est vraiment dommage que [de nombreux] archivistes n'ont pas la même capacité que les bibliothécaires à porter un regard critique sur leur établissement et leur gouvernement, ou de participer à certaines activités », indique-t-elle en ajoutant que si les archivistes ne peuvent pas se prononcer, cela nuit à la capacité des bibliothécaires à le faire.

« Les bibliothécaires du milieu académique canadien se sont battus pour inclure les avantages de la syndicalisation et la liberté académique au nombre des privilèges de leur emploi, termine Lydia Zvygintseva. J'aimerais bien qu'ils en profitent plus, par exemple en publiant davantage, en siégeant à des comités, en se prononçant et en n'ayant pas peur. » ■



French-language research and post-secondary education: Pillars of Canadian bilingualism



By **Élise Lepage** and **Carlo Lavoie**

When we take the time to consider the situations facing Francophone minority communities across Canada, we can't help but remark on the challenges they are facing. Despite the policies of official bilingualism adopted by the Government of Canada and the Government of New Brunswick, current trends are concerning. In the short term, we believe that the federal policy faces the greatest risk. If the government truly believes that the vitality of Francophone communities depends on the development and protection of their institutions, as it states, then it must show leadership and become a real partner in the revitalization and financing of Francophone post-secondary institutions.

Universities and colleges play a crucial role, allowing individuals to complete their education and training within their own regions. At the same time, the research activities and partnerships they develop serve to energize local communities. In this sense, Francophone universities and colleges are fundamental not only to the transmission of language and culture, but to the economic and social dynamism of communities. Take for example the University of Moncton, which has had an immense and lasting impact on the Acadian community by offering Francophone students in New Brunswick the opportunity to complete their post-secondary studies in French in their province since 1963. Serving the entire Acadian community in the Maritimes and beyond, this institution has empowered, and continues to empower, Acadians in their ability to get involved and take leadership in Francophone, bilingual and even Anglophone institutions.

Northern Ontario has also benefited from the presence of Laurentian University, which became a bilingual university federation in 1960. The university has contributed to maintaining and developing vibrant Francophone communities in the northern part of the province, becoming the source of a cultural, economic and political revival. This institution has been at the heart of a renewed Franco-Ontarian identity and represents one of the most important actors involved in French-language research and teaching in Ontario and for the rest of Canada's Francophone minorities. That was, until a disastrous financial debacle hit the university in the spring of 2021, overwhelmingly impacting Francophone programs and activities¹. Franco-Ontarians felt justifiably betrayed. No longer recognizing themselves in this crucial institution, they've even begun referring to it exclusively by its English name.

Support for these institutions has been eroding for years, and many post-secondary institutions have been left in a near-permanent state of crisis. Among so many others, our colleagues on the Saint-Jean Campus at the University of Alberta have been forced to fight tirelessly to maintain their programs. Professors at the Université Saint-Anne, in Nova Scotia, experienced particularly acrimonious negotiations this year. Francophone post-secondary institutions across the country have had to redouble their efforts to guarantee they can maintain their operations. To this we can add the disproportionate number of Francophone international students who have their applications for admission refused by the federal government, despite their crucial importance to the survival and growth not only of these institutions but the communities that welcome them.

The progressive weakening of research and teaching activities in French has

other consequences as well. How many French-language academic and research programs, French-immersion programs and programs deemed to have low attendance remain under constant threat in Anglophone and bilingual institutions? While large federal granting agencies accept requests in both French and English, the reality is that many of our Francophone colleagues are advised internally to write their applications in English. Those who instead choose to exercise their right to apply in French are deprived of crucial advising services from research offices and left doubting whether their applications truly receive a just, informed and equitable consideration from the different evaluation committees.

These institutions and bilingual academic programs play a central role in maintaining Canadian bilingualism and developing vibrant communities from sea to sea. For nearly a century, ACFAS² has worked to highlight the innovation and creativity of Francophone researchers. French-language and bilingual academic programs, as well as research activities in French, must be funded to ensure they can fulfill their mandates and continue playing their role as incubators for excellence and innovation in their communities. This is just as true for Canadian bilingualism as both a linguistic reality and a public policy.

It is up to us to advocate for these institutions and remind the federal government that its support for Francophones in Canada is pivotal. ■

Élise Lepage (University of Waterloo) and Carlo Lavoie (University of Prince Edward Island), Members of the CAUT Francophones' Committee.

¹ In total, 69 university programs and 110 faculty positions (members of the CAUT) were eliminated. See the [press release](#) by LUFA published on December 8, 2021.

² Association francophone pour le savoir, founded in 1923.

La recherche et l'éducation postsecondaire en français, piliers du bilinguisme canadien

Par **Élise Lepage** et **Carlo Lavoie**

Lorsque l'on regarde de près la réalité des communautés francophones en milieu minoritaire au Canada, force est de constater qu'elles se trouvent en difficulté. Malgré la politique de bilinguisme officiel du gouvernement du Canada et du Nouveau-Brunswick, la tendance est inquiétante. À brève échéance, c'est la politique publique du gouvernement fédéral qui s'en trouvent menacée. S'il reconnaît d'emblée que l'épanouissement de ces communautés francophones passe par la protection et le développement de leurs institutions, le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership et devenir un véritable partenaire en revalorisant les institutions postsecondaires francophones et en les appuyant financièrement.

Les universités et collèges jouent un rôle crucial en permettant aux personnes de parfaire leur éducation et leur formation chez eux, dans leur communauté. Parallèlement, les activités de recherche et de partenariat qu'initient ces institutions innervent la communauté. En ce sens, les universités et collèges francophones sont des piliers fondamentaux de la transmission linguistique et culturelle, mais aussi du dynamisme économique et social de ces communautés. Pensons, par exemple, à l'Université de Moncton qui, depuis 1963, a un impact immense et durable sur la communauté acadienne en donnant à des étudiants francophones du Nouveau-Brunswick la possibilité de faire des études postsecondaires en français dans leur région. Desservant toute l'Acadie des Maritimes et au-delà, cette institution a contribué et continue de façon tangible à la prise en main par des Acadieus d'institutions de langue française, tout comme d'institutions bilingues ou de langue anglaise.

Le Nord de l'Ontario a aussi pu bénéficier d'un certain momentum grâce à l'Université Laurentienne, devenue une fédération universitaire bilingue en 1960. Cette université a participé au maintien et au dynamisme des communautés de langue

française dans le Nord de la province et, avec le temps, elle a été à l'origine d'une effervescence culturelle, économique et politique. Cette institution a été au cœur de la prise de conscience identitaire et linguistique des Franco-Ontariens. Elle représentait l'un des acteurs principaux pour l'enseignement et la recherche en français en Ontario, et plus généralement pour la francophonie canadienne en situation minoritaire. Mais lors du désastreux fiasco financier qui a frappé cette université au printemps 2021, les programmes et activités francophones ont été disproportionnellement affectés¹. Les Franco-Ontariens se sont, à juste titre, senti terriblement trahis. Ils ne se reconnaissent plus en ce qu'ils appellent désormais *Laurentian University*.

Au fil du temps, le soutien à ces institutions ne cesse de s'étioler et plusieurs institutions postsecondaires sont dans un état de crise presque permanent. Parmi bien d'autres, les collègues du campus Saint-Jean, à l'Université de l'Alberta, doivent lutter sans relâche pour le maintien de leurs programmes. Les professeurs et professeurs de l'Université Sainte-Anne, en Nouvelle-Écosse, ont connu des négociations particulièrement acrimonieuses en début d'année. Partout au pays, les institutions postsecondaires francophones doivent redoubler d'efforts pour assurer leur fonctionnement. Ajoutons à cela le nombre déséquilibré d'étudiants francophones étrangers qui voient leur demande de séjour rejeté par le gouvernement fédéral, alors que ces étudiants sont essentiels pour la survie et l'épanouissement non seulement de ces institutions, mais aussi des communautés qui les accueillent.

Cette fragilisation des activités d'enseignement et de recherche en français arbore d'autres facettes. Au sein des institutions anglophones ou bilingues, combien de programmes d'enseignement et de recherche en français, de programmes d'immersion ou encore de programmes jugés de faible fréquentation, sont constamment menacés? Alors que les grands organismes

subventionnaires au fédéral acceptent les demandes en anglais et en français, la réalité au quotidien est que beaucoup de collègues francophones se font dire à l'interne de rédiger leurs demandes en anglais. Celles et ceux qui choisissent tout de même d'exercer leur droit à candidater en français se voient priver de précieux services de conseil des bureaux de la recherche et doutent que leur demande sera traitée de façon juste, avisée et équitable par les différents comités d'évaluation.

Ces institutions et les programmes d'études bilingues jouent un rôle capital dans le maintien du bilinguisme canadien et l'épanouissement des communautés d'un bout à l'autre du pays. Depuis bientôt un siècle, les activités de l'ACFAS² démontrent les innovations et la créativité dont font preuve les chercheuses francophones. Les programmes d'enseignement en français ou bilingues ainsi que les programmes de recherche menés en français doivent recevoir un financement pour pouvoir remplir leur mandat et continuer à jouer leur rôle d'incubateur d'excellence et d'innovation dans les communautés. Il en va de l'existence même du bilinguisme canadien, autant comme réalité linguistique que comme politique publique.

Il nous revient de militer avec énergie et de rappeler au gouvernement fédéral l'importance vitale de son appui pour les francophones du pays. ■

Élise Lepage (Université de Waterloo) et Carlo Lavoie (Université de l'Île-du-Prince-Édouard), membres du Comité des francophones de l'ACPPU.

¹ En tout, ce sont 69 programmes universitaires et 110 postes de professeurs et de professeurs membres de l'ACPPU qui sont disparus. Voir le [communiqué de presse](#) de l'APPUL du 8 décembre 2021.

² Association francophone pour le savoir, fondée en 1923.

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