Vol 69 Nº 6
September 2022 septembre

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens

CAUT ACPPU

# bulletin

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

www.ACPPU.ca

## Behind closed doors: A look inside the Laurentian scandal

## Derrière des portes closes : Regard sur le scandale à la Laurentienne

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 Laboccetta (ads@caut.ca)

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

**Graphic Design / Graphisme /**
Christie Witt

**Contributors / Contributeurs /**
Catherine Aubin, Melissa Bendig, Mafoya Dossoumon, Nicole Gagné, Caroline Lachance, John Lorinc, 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 TravailAcademique.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 /**
## Behind closed doors: A look inside the Laurentian scandal
## Derrière des portes closes : Regard sur le scandale à la Laurentienne

**Cover/Couverture:** iStockphoto.com / VisualArtStudio
Page 14: Byron Eastman

pages 13 – 15 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO


**4 /**

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Laurentian University Financial Crisis**

Crise financière à l'Université Laurentienne

**5 – 6 /**

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT

**The growing precarity of tenure-track positions in Canada**

La précarité croissante des postes menant à la permanence au Canada

**7 – 8 /**

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**Raising our voices against the political threats to academic freedom**

Prendre parole contre l'ingérence de la classe politique dans la liberté académique

**8 – 11 /**

NEWS
ACTUALITÉS

**11 /**

CAUT STAFF APPOINTMENTS
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU

**12 /**

BOOK REVIEW
COIN DES LIVRES

**An Introduction to University Governance**

**13 – 15 /**

INTERVIEW
ENTRETIEN

**Fabrice Colin**

**22 – 23 /**

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

**Privatizing Ontario's Colleges: Part of the province's neoliberal agenda**

La privatisation des collèges de l'Ontario : partie intégrante du programme néolibéral provincial

# By the numbers
# Statistiques sous la loupe

## Laurentian University financial crisis /
## Crise financière à l'Université Laurentienne

### Repercussions of the CCAA process / Répercussions du recours à la LACC

**195**

**Staff and faculty terminated**
Membres du personnel et professeurs licenciés

**36%**

**University programs eliminated**
Programmes éliminés à l'université

**932**

**Students' impacted**
Étudiants touchés

### Primary causes of the insolvency / Principales causes d'insolvabilité

**$66 million deficit due to "poorly considered capital investments"***

Déficit de **66 millions** de dollars en raison de « dépenses en immobilisations peu réfléchies »*

**(2020-2021)**

**75% growth of senior administration costs**

Hausse de **75 %** des coûts rattachés à la haute direction

**(2010-2020)**

### Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA) costs to the University / Coûts pour l'université du recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC)

**$48.7 million for bank charges, legal and consultant fees**

**48,7 millions** de dollars pour les frais bancaires et juridiques et les honoraires de consultant

**45.4 million for employee restructuring and termination**

**45,4 millions** de dollars pour la restructuration et le licenciement de membres du personnel

* Media reports indicate that deficits ran back to at least 2014. / Les médias ont rapporté que les déficits remontent au moins à 2014.

**Sources:** *Preliminary Perspective on Laurentian University, Office of the Auditor General of Ontario, April 2022 | Annual Financial Report Fiscal Year Ended April 30, 2021, Laurentian University*
**Sources :** *Point de vue préliminaire sur l'Université Laurentienne, Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario, avril 2022; Rapport financier annuel, exercice terminé le 30 avril 2021, Université Laurentienne.*

# The growing precarity of tenure-track positions in Canada

By Peter McInnis

Tenure. For something that is a central aspiration for faculty seeking permanent appointments in academia few may fully understand the broader concept and how Canadian post-secondary institutions compare internationally. The connection between tenure and academic freedom is similarly underplayed yet these two concepts provided the foundation for the holistic "academic job" as we have come to understand it – encompassing the diversity of teaching, research, and robust intramural and extramural academic freedoms.

Too often the concept of tenure is reduced to a merely a guarantee of job protection. That oversimplification leads to critiques that such continuing appointments obstruct implementation of discredited performance-based metrics or related administration-driven initiatives. Some argue that tenure should be rescinded or, at least, be subject to ongoing post-tenure reviews. This perspective obscures the core value of tenure, which is to ensure workplace permanency and provide the necessary stability to perform our core professional duties of advancing and communicating knowledge.

Canadian institutions fare quite well when contrasted with international post-secondary employment where tenure is often unavailable or comparatively restricted. The United Kingdom lost tenure altogether in 1988 when it was replaced with fixed-term contracts, themselves subject to incessant metrics-driven demands of the Research and Teaching Excellence Frameworks. Similar limited term contractual employment may be found in a broad range of countries including Sweden, Finland, Italy, Denmark, Germany, the Netherlands, Australia and New Zealand. The lack of job stability is frequently identified as a leading factor in workplace stress and declining career satisfaction.

Not surprisingly, recent vulnerabilities of tenure and academic freedom have become embroiled in the broader "culture wars" in the United States. The precipitous decline of tenured positions began in the 1970s and 2022 data from the American Association of University Teachers indicates that an astonishing 80 per cent of undergraduate instruction is performed by precariously employed faculty. It gets worse. Just over 10 per cent of new appointments will be "tenure eligible" in this just-in-time delivery model whereby faculty are simply couriers of educational products. DoorDash or SkipTheDishes begats ForgoTheTenure?

It should come as no surprise that in this unstable working environment concomitant moves to sharply restrict or eliminate academic freedom has escalated in some states including Georgia, Iowa, South Carolina and Wisconsin. Academics engaged with subjects involving critical race theory, gender, sexuality, environmental science are now especially vulnerable to swaying political currents. The quandary is how to engage in intramural and extramural academic freedom if one's employment is subject to the animus of powerful opponents? Widespread use of social media has exacerbated this susceptibility and an errant Tweet may lead to mobbing and demands for workplace termination.

While not as extreme as in the U.S., the situation in Canada is concerning. Statistics Canada data for those classified as permanent academic workers indicates tenured appointments went from 17.1 per cent in 1991 to 39.9 per cent in 2021. Yet, the momentum against tenured positions is evident.

In 2018, two reports prepared by CAUT and the Canadian Centre for Policy Alternatives noted that 54 per cent of academic appointments were limited term. Of those, the majority were short-term contracts of four to eight months, or less. While considering chronic underfunding of post-secondary education, shifting student demographics, and differing demands in subject disciplines, these surveys observe that precarity cannot be deemed a temporary aberration but an ensconced structural reality and a conscious administrative choice to opt for workplace insecurity.

Reductions in tenured appointments reveals weaknesses in the academic model of collegial contributions to peer-reviewed scholarship. Those willing to serve as adjudicators for funding agencies, joining editorial boards, reviewing submissions for journals, acting as assessors for external department reviews, as well as rank and tenure committees are less forthcoming in recent years. Fundamental service of this nature generally falls to tenured faculty and these numbers are diminishing.

So, is academic tenure destined to gradually disappear like sheets of Arctic ice sloughing into a warming ocean? Complacency is the enemy of collective action. Those with tenure or tenure-track appointments should be aware of the inherent inequities for the ever-growing ranks of contract academic staff. This not only entails ensuring fair treatment for CAS appointments, but also pushing for a clear conversion process for contractual faculty to tenure-stream permanency. Certification and inclusive collective agreements offer an avenue of legal protection. Faculty complement language may be negotiated along with related protections for contingent academics. It is in the best interests of everyone to resist the insidious bifurcation of academia.

Canada's public universities and colleges are irreplicable contributors to the common good and vital to encouraging critically thinking independent citizens. Our assumptions of a healthy and responsive democracy are in no small measure premised on the skills and confidence we impart on students. More than ever our society needs the constructive intellectual contributions that tenure and academic freedom afford. ■

# La précarité croissante des postes menant à la permanence au Canada

**Par Peter McInnis**

Permanence. Pour un élément qui se trouve au cœur des aspirations du personnel enseignant à la recherche d'un poste permanent dans les milieux universitaire et collégial, peu de gens comprennent pleinement le concept plus large ainsi que la façon dont les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada se comparent avec d'autres à l'échelle internationale. Le lien entre la permanence de l'emploi et la liberté académique est également minimisé, alors que ces deux concepts constituent le fondement même du « poste académique » holistique tel que nous le comprenons – qui englobe la diversité de l'enseignement et de la recherche ainsi que de solides libertés académiques tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements d'enseignement.

Trop souvent, le concept de permanence est simplement réduit à une garantie de protection de l'emploi. Cette simplification excessive engendre des critiques voulant que ce type d'engagement continu empêche la mise en œuvre de mesures de rendement contestées ou d'autres initiatives liées à l'administration. Certains croient que le concept de permanence devrait être annulé ou, à tout le moins, que les personnes ayant un emploi permanent devraient être soumises régulièrement à une évaluation. Cette façon de voir occulte la valeur fondamentale de la permanence de l'emploi qui est d'assurer la permanence du milieu de travail et de fournir au corps professoral la stabilité nécessaire à l'exécution de ses principales tâches professionnelles : l'avancement et la transmission des connaissances.

Les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada se comparent assez favorablement en ce qui a trait à l'emploi avec ceux à l'échelle internationale, où l'option de la permanence n'est pas offerte ou restreinte en comparaison. Au Royaume-Uni, la permanence de l'emploi a tout simplement été abolie en 1988 et remplacée par des contrats à durée déterminée, assortis de demandes incessantes d'évaluation du rendement formulées en fonction des systèmes Research and Teaching Excellence Frameworks. On retrouve des cadres d'emploi similaires avec contrat à durée limitée dans de nombreux pays, notamment en Suède, en Finlande, en Italie, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Le manque de stabilité en matière d'emploi est fréquemment reconnu comme l'un des principaux facteurs de stress en milieu de travail et de diminution de la satisfaction par rapport à la carrière.

Il n'est pas surprenant de constater que récemment, des vulnérabilités en matière de permanence de l'emploi et de liberté académique se sont retrouvées mêlées à des luttes culturelles plus larges aux États-Unis. Le déclin précipité du nombre de postes permanents a commencé dans les années 1970 et en 2022, des données étonnantes de l'American Association of University Teachers indiquent que 80 % des enseignantes et enseignants du premier cycle sont en situation d'emploi précaire. Il y a pire. À peine plus de 10 % des nouveaux postes seront « admissibles à la permanence », selon ce modèle de livraison juste à temps en vertu duquel les professeures et les professeurs deviennent tout simplement des livreurs de produits éducatifs. Après DoorDash ou SkipTheDishes, voilà AuRevoirLaPermanence?

Personne ne devrait être surpris d'apprendre que dans cet environnement de travail instable qui contribue à la restriction radicale ou à l'élimination de la liberté académique, ce phénomène s'est considérablement accru dans certains États comme la Géorgie, l'Iowa, la Caroline du Sud et le Wisconsin. Les membres du personnel enseignant qui doivent traiter de sujets touchant d'importantes théories concernant la race, l'identité de genre, la sexualité et l'environnement sont maintenant particulièrement vulnérables aux variations des courants politiques. Le dilemme pour les membres du corps professoral est le suivant : comment se prévaloir de leur liberté académique, à l'intérieur ou à l'extérieur des établissements d'enseignement, lorsque leur emploi est à la merci des sentiments de puissants opposants? L'utilisation répandue des médias sociaux a exacerbé cette situation et maintenant, un seul petit message publié sur Twitter a le pouvoir de mener à la persécution collective et à des demandes de renvoi.

Bien qu'étant moins grave qu'aux États-Unis, la situation au Canada demeure inquiétante. Les données de Statistique Canada concernant les personnes classées comme étant des travailleuses ou travailleurs académiques permanents indiquent que les postes permanents sont passés de 17,1 % en 1991 à 39,9 % en 2021. Pourtant, la tendance contre la permanence des postes est évidente.

En 2018, deux rapports produits par l'ACPPU et le Centre canadien de politiques alternatives révélaient que 54 % des postes académiques étaient d'une durée limitée. Parmi ceux-ci, la plupart étaient assortis d'ententes de quatre à huit mois, ou moins. Bien que tenant compte du sous-financement chronique de l'enseignement postsecondaire, de la variation des données démographiques concernant les étudiants ainsi que des demandes en matière de discipline d'enseignement, ces deux études observent que la précarité ne peut être perçue comme une aberration temporaire, mais plutôt comme une réalité structurelle bien établie et un choix administratif conscient d'opter pour l'insécurité en milieu de travail.

La réduction des postes permanents révèle des faiblesses dans le modèle académique de participation collégiale à l'analyse dans le cadre de bourses assorties d'un examen par les pairs. Celles et ceux qui souhaitent évaluer des demandes pour des organismes de financement, se joindre à des comités de rédaction, examiner des propositions pour des revues, jouer le rôle d'évaluateurs dans le cadre d'examens à l'extérieur d'un département ou encore se joindre à des comités chargés du classement de la permanence des postes sont moins nombreux depuis quelques années. Il revient généralement aux membres permanents du corps professoral d'offrir des services essentiels de cette nature, et leur nombre est en diminution.

Est-ce à dire que la permanence académique est destinée à disparaître progressivement, tout comme la couverture de glace dans l'Arctique fondant dans l'océan qui se réchauffe? La complaisance est l'ennemie de l'action collective. Ceux qui occupent un poste permanent ou destiné à le devenir doivent être conscients des iniquités inhérentes à la situation des membres du personnel académique contractuel, de plus en plus nombreux. Cela consiste non seulement à s'assurer que le personnel académique contractuel fait l'objet d'un traitement équitable, mais également à lutter pour la mise en place d'un processus clair de conversion des postes contractuels en des postes permanents. La titularisation ainsi que des conventions collectives inclusives offrent une avenue de protection juridique. Des dispositions concernant l'effectif professoral peuvent être négociées de concert avec les protections connexes pour les professeures et professeurs qui occupent un poste ne menant pas à la permanence. Il est dans l'intérêt de tous de résister à l'insidieuse tendance dans le milieu de l'enseignement postsecondaire.

Les universités et les collèges publics du Canada contribuent au bien commun de manière irremplaçable et jouent un rôle vital auprès des étudiants pour en faire des citoyens indépendants dotés d'un bon esprit critique. Notre foi en une démocratie forte et en santé s'appuie d'une manière importante sur les compétences et la confiance que nous attribuons aux étudiants. Plus que jamais, notre société a besoin des contributions intellectuelles constructives qu'engendrent la permanence de l'emploi et la liberté académique. ■

# Executive Director's Corner
# Le coin du directeur général

## Raising our voices against the political threats to academic freedom

By David Robinson

In March 2021, Boise State University took the unusual step of suspending the teaching of the required course, *Foundations of Ethics and Diversity*. The shock decision came after a state legislator complained that a student in the class had allegedly been forced to apologize for their "white privilege" and was subjected to taunts and verbal attacks from other students. An investigation into the matter found no evidence to substantiate the complaint, but that fact did little to quell the outrage machine which had shifted into high gear. More than a year later, the attacks on the teaching of critical race theory, equity, and diversity have only grown louder.

Across the United States, elected officials are ramping up efforts to impose their political views on universities and colleges through legislation targeting equity and diversity initiatives and the teaching of the history of racism. It is an extraordinarily blatant assault on university autonomy and academic freedom, and astoundingly hypocritical. Even as they decry the censorious nature of "cancel culture," these same politicians are simultaneously threatening to de-fund institutions that refuse to sanitize their teaching of American history.

While in Canada we have to date been spared the worst of the American-style culture wars on campus, we have not been entirely immune. The provinces of Alberta and Ontario have imposed so-called "free speech" requirements on universities and colleges, a not-so-subtle toss of a bone to a political base that is convinced post-secondary institutions are overrun by zealous and illiberal leftists. In Quebec, the Legault government recently passed Bill 32, *An Act respecting academic freedom in the university sector*, requiring universities to establish panels to review complaints of "censorship." And then there is Conservative leader Pierre Poilievre who has promised that as Prime Minister he would appoint a "Free Speech Guardian" tasked with protecting "academic freedom and free speech from campus gatekeepers."

It may be tempting to dismiss these developments as simply cynical political posturing. But as recent experience in the United States has shown there is a real danger that top-down legislative efforts to "protect" campus speech and academic freedom can easily drift into becoming fully-fledged educational diktats and gag orders. When politicians mandate what can or cannot be taught and discussed in the classroom, or what research may or may not be pursued, they directly violate academic freedom. And they also breach the principle of collegial governance by which academic staff play the primary role in educational decision-making.

Universities and colleges cannot fulfill their mission of preserving, sharing, and advancing knowledge if governments circumscribe the content of classroom discussion and research. That means the academic community needs to aggressively resist any political intrusion into its academic affairs. By that measure, it is troubling that few if any university and college administrators in Canada have publicly spoken out against political interference, whether it be "free speech" requirements, performance-based funding, government-imposed mandates, or partisan board appointments. We collectively need to be far more vocal in denouncing and pushing back against these intrusions so that robust academic inquiry and teaching can be free to thrive. ■

## Prendre parole contre l'ingérence de la classe politique dans la liberté académique

Par David Robinson

En mars 2021, l'Université d'État de Boise a pris la décision inhabituelle de suspendre l'enseignement du cours obligatoire intitulé *Foundations of Ethics and Diversity* (Fondements de l'éthique et de la diversité). Cette décision scandaleuse a été prise après qu'un législateur de l'État s'est plaint qu'un étudiant du cours aurait été contraint de s'excuser pour son « privilège blanc » et aurait été victime de railleries et d'attaques verbales de la part d'autres étudiants. Une enquête n'a pas permis d'établir le bien-fondé de la plainte, mais ce fait n'a pas suffi à calmer la machine à scandales qui s'est mise en marche. Après plus d'un an, les attaques contre l'enseignement de la théorie critique de la race, de l'équité et de la diversité n'ont fait que s'amplifier.

Partout aux États-Unis, les élus redoublent d'efforts pour imposer leurs vues politiques aux universités et aux collèges par le biais d'une législation ciblant les initiatives en matière d'équité et de diversité et l'enseignement de l'histoire du racisme. Il s'agit d'une attaque absolument flagrante contre l'autonomie des universités et la liberté académique, et d'une hypocrisie stupéfiante. Alors même qu'ils décrient le caractère propice à la censure de la « culture du bannissement », ces mêmes politiciens menacent simultanément de ne pas financer les établissements qui refusent d'aseptiser leur enseignement de l'histoire américaine.

Si, jusqu'à présent, le Canada a été épargné par le pire des guerres culturelles à l'américaine sur les campus, il n'a pas été totalement immunisé. Les provinces de l'Alberta et de l'Ontario ont imposé aux universités et aux collèges des exigences en matière de « liberté d'expression », une façon pas si subtile de jeter un os à une base politique convaincue que les établissements postsecondaires sont envahis par des gauchistes zélés et intolérants. Au Québec, le gouvernement Legault a récemment adopté le projet de loi 32, *Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire,* qui oblige les universités à mettre sur pied des comités chargés d'examiner les plaintes de « censure ». Et puis il y a le leader conservateur Pierre Poilievre, qui a promis qu'en tant que premier ministre, il nommerait un « gardien de la liberté d'expression » chargé de protéger « la liberté universitaire et la liberté d'expression contre les responsables sur

les campus ».

Il peut être tentant de considérer ces développements comme une simple posture politique cynique. Mais comme l'expérience récente aux États-Unis l'a montré, il existe un réel danger que les efforts législatifs descendants visant à « protéger » la liberté d'expression et la liberté académique sur les campus puissent facilement dériver vers des diktats et des bâillons éducatifs à part entière. Lorsque les politiciens imposent ce qui peut ou ne peut pas être enseigné et discuté en classe, ou quelles recherches peuvent ou ne peuvent pas être menées, ils violent directement la liberté académique. Ils enfreignent également le principe de gouvernance collégiale en vertu duquel le personnel académique joue le rôle principal dans la prise de décision en matière d'éducation.

Les universités et les collèges ne peuvent pas remplir leur mission de préservation, de partage et d'avancement des connaissances si les gouvernements circonscrivent le contenu des discussions et des recherches en classe. Cela signifie que la communauté universitaire doit résister agressivement à toute intrusion politique dans les affaires académiques. À cet égard, il est troublant de constater que peu ou pas d'administrateurs d'universités et de collèges au Canada se sont prononcés publiquement contre l'ingérence politique, qu'il s'agisse d'exigences de « liberté d'expression », de financement fondé sur le rendement, de mandats imposés par le gouvernement ou de nominations partisanes au conseil d'administration. Nous devons collectivement dénoncer plus vigoureusement ces intrusions et les repousser afin que la recherche et l'enseignement universitaires puissent se développer librement. ■

# News
# Actualités

## CAFA opposed to freeze on collaboration with Chinese academic colleagues

By CAUT Staff

The Alberta government last month eased up on some of the restrictions it imposed on university partnerships with entities or individuals with links to the Chinese government.

According to Sam Blackett, the press secretary to Alberta's Advanced Education Minister Demetrios Nicolaides, the province's universities could resume agreements with China regarding "undergraduate student mobility and transferability," and "corporate training opportunities," which are considered low risk to intellectual property and national security.

But the province is still maintaining its 2021 freeze on collaborations with Chinese government institutions including the military.

The Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA) is opposed to the freeze on any non-military related collaboration with Chinese academics because it violates academic freedom and the right of scholars and graduate students to cooperate with Chinese academics.

"It seems apparent that the current provincial government's zest to generate international security protocols has led them to limit genuine collaboration and educational exchange with academic colleagues in China, based exclusively on country of origin and with no consideration of the actual nature and purpose of the research itself," said Jon Doan, president of CAFA.

In 2021, Alberta ordered universities to halt their pursuit of partnerships with entities with links to China, citing national security considerations and concern over the use of research to facilitate human-rights abuses. The ban affects the University of Alberta, the University of Calgary, the University of Lethbridge, and Athabasca University.

The institutions are also banned from forming new partnerships involving visiting researchers or post-doctoral fellows, as well as engaging in initiatives that involve technology transfers, intellectual property, and research commercialization.

According to CAFA, the Government of Alberta's decision to limit research exclusively based on nationality is racist.

"The Government of Alberta has created this academic ban on research with China as a way to play to the anti-Chinese sentiments of their right-wing base, and we do not in any way support that," said Brendan Bruce, executive director of CAFA.

A statement from Alberta's Education Minister noted that Alberta would welcome the federal government developing a comprehensive national framework on national security concerns for research partnerships.

In the spring of 2021, prior to the Alberta government order, the federal government issued a research security policy statement warning that "Canada's world-class research, and its open and collaborative research environment, are increasingly targeted by espionage and foreign interference activities."

The federal government encouraged researchers — including

those in academia — "to take extra precautions to protect the security of their research, intellectual property, and knowledge development."

By summer of the same year, amid rising concerns about China, the federal government released new National Security Guidelines for Research Partnerships.

The guidelines require researchers to complete a security risk assessment questionnaire as an integral part of applications for federal funding through the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada.

CAUT is monitoring the implementation of the guidelines, with a focus on academic freedom, intellectual property rights, the potential for increased targeting of Chinese academics and students, and the additional administrative burdens imposed on researchers.

In its 2022 budget, the federal government committed $159.6 million, over five years, and $33.4 million ongoing to identify, assess, and mitigate potential risks to research security at Canadian post-secondary institutions.

According to the latest UNESCO Science Report, China is Canada's leading partner for scientific co-authorship after the United States, and more than half of Canada's scientific publications have foreign co-authors compared to a quarter on average for G20 countries. ■

## United Kingdom: Big UCU win to obtain permanent contracts

By CAUT Staff

In what the organization hailed as the "biggest decasualisation win in the history of UK higher education," the University and College Union (UCU) last month announced the rolling out of permanent contracts for 4,800 associate lecturers at Open University-the largest university in the UK for undergraduate education.

The former contract academic staff also get salary increases of between 10-15 per cent, additional annual leave, and staff development allowances.

According to UCU, two-thirds of research staff in higher education are on fixed-term contracts.

Earlier this year, UCU members at Oxford Brooks and Oxford universities released a report on precarious academic work which highlighted stalled career progression, low and/or unstable income, mental health issues and lack of employment rights.

After years of sustained campaigning and extensive negotiations, the contract agreement between UCU and Open University eliminates the constant need for contract staff to re-apply for employment. ■

Librarians' & Archivists' Conference
Conférence des bibliothécaires et des archivistes
CAUT ACPPU

Collective Resistance:
Academic Librarians and Archivists Taking Action

La résistance collective :
les bibliothécaires et les archivistes passent à l'action

October 21-22 octobre 2022

Register Today!

Inscrivez-vous aujourd'hui!

## La CAFA s'oppose au gel de la collaboration avec des collègues universitaires chinois

**Par le personnel de l'ACPPU**

Le mois dernier, le gouvernement de l'Alberta a assoupli certaines des restrictions qu'il avait imposées aux partenariats universitaires avec des entités ou des personnes ayant des liens avec le gouvernement chinois.

Selon Sam Blackett, attaché de presse du ministre albertain de l'Enseignement supérieur, Demetrios Nicolaides, les universités de la province peuvent reprendre les accords avec la Chine concernant « la mobilité et la transférabilité des étudiants de premier cycle » et « les possibilités de formation en entreprise », qui sont considérés comme présentant peu de risques pour la propriété intellectuelle et la sécurité nationale.

Mais la province maintient toujours son gel de 2021 sur les collaborations avec les entités gouvernementales chinoises, y compris avec l'armée.

La Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA) s'oppose au gel de toute collaboration non militaire avec des universitaires chinois, car il viole la liberté académique et le droit des universitaires et des étudiants diplômés à coopérer avec des universitaires chinois.

« Il semble évident que l'empressement du gouvernement provincial actuel à mettre en place des protocoles de sécurité internationaux l'a conduit à limiter la collaboration et les échanges éducatifs authentiques avec des collègues universitaires en Chine, en se fondant exclusivement sur le pays d'origine et sans tenir compte de la nature et de l'objectif réels de la recherche elle-même », a déclaré Jon Doan, président de la CAFA.

En 2021, l'Alberta a imposé aux universités de cesser tout partenariat avec des entités ayant des liens avec la Chine, invoquant des considérations de sécurité nationale et des inquiétudes quant à l'utilisation de la recherche pour faciliter les violations des droits de la personne. L'interdiction touche l'Université de l'Alberta, l'Université de Calgary, l'Université de Lethbridge et l'Université Athabasca.

Il est également interdit aux établissements de former de nouveaux partenariats avec des chercheurs invités ou des boursiers postdoctoraux, ainsi que de s'engager dans des initiatives comportant des transferts de technologie, la propriété intellectuelle et la commercialisation de la recherche.

Selon la CAFA, la décision du gouvernement de l'Alberta de limiter les activités de recherche en se basant exclusivement sur la nationalité est une position raciste.

« Le gouvernement de l'Alberta a créé cette interdiction de la recherche universitaire avec la Chine comme un moyen de jouer sur les sentiments antichinois de sa base de droite, et nous ne soutenons en aucun cas cette position », a déclaré Brendan Bruce, directeur exécutif de la CAFA.

Une déclaration du ministre de l'Éducation de l'Alberta a souligné que l'Alberta accueillerait favorablement l'élaboration par le gouvernement fédéral d'un cadre national complet sur les préoccupations en matière de sécurité nationale pour les partenariats de recherche.

Au printemps 2021, avant l'ordonnance du gouvernement de l'Alberta, le gouvernement fédéral a publié un énoncé de politique sur la sécurité de la recherche, avertissant que « les activités d'espionnage et d'ingérence étrangère ciblent de plus en plus la recherche de calibre mondial et le milieu de la recherche ouvert et axé sur la collaboration du Canada ».

À l'été de la même année, dans un contexte d'inquiétude croissante à l'égard de la Chine, le gouvernement fédéral a émis de nouvelles lignes directrices sur la sécurité nationale pour les partenariats de recherche.

Ces lignes directrices exigent des chercheurs qu'ils remplissent une demande d'évaluation du risque pour la sécurité dans le cadre de leurs demandes de financement fédéral auprès du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

L'ACPPU surveille la mise en œuvre de ces lignes directrices, en mettant l'accent sur la liberté académique, les droits de propriété intellectuelle, la possibilité d'un ciblage accru des universitaires et des étudiants chinois et les fardeaux administratifs supplémentaires imposés aux chercheurs.

Dans son budget de 2022, le gouvernement fédéral s'est engagé à verser 159,6 millions de dollars sur cinq ans, et 33,4 millions de dollars par la suite, pour identifier, évaluer et atténuer les risques potentiels pour la sécurité de la recherche dans les établissements postsecondaires canadiens.

Selon le dernier rapport de l'UNESCO sur la science, la Chine est le premier partenaire du Canada pour les co-publications scientifiques après les États-Unis, et plus de la moitié des publications scientifiques du Canada ont des coauteurs étrangers, contre un quart en moyenne pour les pays du G20. ■

## Royaume-Uni : grande victoire de l'UCU dans l'obtention de contrats permanents

**Par le personnel de l'ACPPU**

Après avoir salué de « plus grande victoire de la fin de la précarisation dans l'histoire de l'enseignement supérieur britannique », l'University and College Union (UCU) a annoncé le mois dernier l'offre de contrats permanents à 4 800 chargés de cours de l'Open University, la plus grande université du Royaume-Uni en enseignement de premier cycle.

# News
# Actualités

L'ancien personnel académique contractuel obtient également des augmentations de salaire de 10 à 15 %, des congés annuels supplémentaires et des allocations de perfectionnement du personnel.

Selon l'UCU, deux tiers du personnel de recherche de l'enseignement supérieur travaillent sous contrat à durée déterminée.

Au début de l'année, les membres de l'UCU des universités d'Oxford Brooks et d'Oxford ont publié un rapport sur le travail académique précaire qui mettait en évidence une progression de carrière ralentie, des revenus faibles et/ou instables, des problèmes de santé mentale et l'absence de droits en matière d'emploi.

Après des années de campagnes soutenues et de négociations intenses, l'entente contractuelle entre l'UCU et l'Open University élimine le besoin constant pour le personnel contractuel de faire de nouvelles demandes d'emploi en vue d'obtenir un contrat de travail. ■

# CAUT staff appointments
# Nominations au sein de l'ACPPU

## Émilie Couture

**DIGITAL COMMUNICATIONS COORDINATOR**
**COORDONNATRICE DES COMMUNICATIONS NUMÉRIQUES**

Émilie Couture comes to CAUT with a long-time passion for language, a constant desire to find new and innovative ways to express herself, and an insatiable sense of curiosity. She holds a Bachelor of Arts degree from Carleton University, specializing in Communication Studies and Political Science. Before joining CAUT, Émilie worked in Media Monitoring and Analysis, as well as in Marketing and Digital Communications for various organizations in Ottawa. Beyond her professional experience, she also has a strong international background, having lived overseas for many years. ■

Mme Couture se joint à l'ACPPU forte d'un intérêt qu'elle porte depuis longtemps aux langues, de son désir constant de trouver des moyens novateurs de s'exprimer et de sa curiosité insatiable. Elle est titulaire d'un baccalauréat des arts en communication et sciences politiques de l'Université Carleton. Avant de se joindre à l'ACPPU, Mme Couture a travaillé dans le domaine de la surveillance et de l'analyse des médias, ainsi que dans le secteur du marketing et des communications numériques pour diverses organisations à Ottawa. Au-delà de son expérience professionnelle, Mme Couture a également acquis une solide expérience à l'international, ayant vécu à l'étranger pendant de nombreuses années. ■

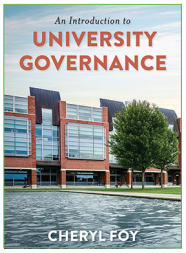
## John Harris Stevenson

**INFORMATION MANAGEMENT OFFICER**
**RESPONSABLE DE LA GESTION DE L'INFORMATION**

John Harris Stevenson brings over 20 years of experience building and supporting collaboration and knowledge sharing technologies. As a public interest technologist and information architect, he has led information management initiatives at the Bank of Canada, House of Commons, International Development Research Centre, CREA, and many non-profits and international NGOs, centred on values of equity, inclusion, and accountability. John has a long history of communications and technology policy research and advocacy. He is a founder of the Community Radio Fund of Canada and Canada's Forum on Research and Policy in Communications. Originally from the North Shore of Nova Scotia, John holds a PhD in Knowledge Media Design and Internet Governance from the University of Toronto iSchool, and a Master of Arts in Media Studies from Concordia University. ■

M. Stevenson apporte plus de 20 ans d'expérience dans la conception et le développement de technologies de collaboration et de partage des connaissances. En tant que technologue et architecte de l'information d'intérêt public, il a dirigé des initiatives de gestion de l'information pour le compte de la Banque du Canada, de la Chambre des communes, du Centre de recherches pour le développement international, de l'ACI et de nombreux organismes à but non lucratif et ONG internationales, le tout dans une optique d'équité, d'inclusion et de responsabilité. M. Stevenson se consacre depuis longtemps à la recherche et à la défense des politiques en matière de communication et de technologies, et est l'un des fondateurs du Fonds canadien de la radio communautaire et du Forum canadien sur la recherche et les politiques en communication. Originaire de la côte nord de la Nouvelle-Écosse, M. Stevenson est titulaire d'un doctorat en conception de médias de connaissances et en gouvernance d'Internet de l'iSchool de l'Université de Toronto, en plus de détenir une maîtrise en études des médias de l'Université Concordia. ■

# An Introduction to University Governance




**Cheryl Foy**
Irwin Law, 2021.
ISBN: Print (Paperback): 9781552215753
ISBN: Digital (PDF): 9781552215760

**by DAN O'DONNELL**

*An Introduction to University Governance* is a disappointing book, perhaps especially because it represents a lost opportunity for something badly needed in the sector: an orientation to university governance for external board members who are new to the unusual world of academic leadership.

That such a book is necessary is obvious, even from the headlines. As the debacle at Laurentian University demonstrates, a board that is not doing its job can end up destroying decades of investment in the people, programs, and buildings that make universities points of civic pride and engines of economic development.

As Foy points out, the centrality of debate and consultation in the day-to-day operations of universities can be hard for outsiders to understand. A guide that explained the value behind this central fact for new board members coming from a corporate world would be a very valuable contribution.

This, however, is not that book. *An Introduction to University Governance* is less a guide to understanding how universities operate than a primer on what the author believes new board members should think about them.

Perhaps the most important of these is that you should always listen to your "Governance Professional." Ideally, this person will be – like Foy herself, as it so happens – secretary to both the board and any senate-like organisation on which faculty and students have a strong voice. They will also – again like Foy – be general counsel or occupy some similar position, so that boards can get both their legal and organizational advice from the same person. Governance Professionals, it turns out, work very closely with university presidents and other members of the senior administration to ensure things "run smoothly." Apparently, they are also immune to the problems posed by conflicts of interest, bureaucratic empire-building, or special pleading.

Beyond this, Foy's main point seems to be that board members should be particularly careful around anybody who is not a member of the senior administration or who has not been appointed to the board of governors from the corporate world (on the basis of a "skills matrix"). This includes representatives of stakeholder communities such as alumni, community members and students. It especially includes faculty members, whom Foy believes are often incapable of separating their interests as employees, teachers, and researchers from those of the institution as a whole.

> **...A board that is not doing its job can end up destroying decades of investment in the people, programes, and buildings that make universities points of civic pride...**

It also includes faculty unions – which Foy argues are a legacy of nineteenth-century industrial conditions that have little if anything to contribute to contemporary university governance – and CAUT. Foy is particularly scathing of CAUT's definition of academic freedom, which she claims is "at odds with tenets of good governance." She doesn't actually explain why this is so, mindful of her first rule (listen to your Governance Professional), it appears we are simply to take her word for it.

In contrast to faculty members, faculty associations and CAUT, Foy believes that boards should take pretty much anything administrators, Universities Canada, or former university president and faculty union critic Peter Mackinnon says at face value. This ranges from finding the right time, place and tone to let administrators know if you have questions about whether they are pursuing the right course of action (so that your criticism "can be received constructively"), to assuming that the Universities Canada definition of academic freedom is as self-evidently correct as CAUT's was not, to understanding that Peter Mackinnon's books contain pretty much everything you need to know about students, universities, and Board-Faculty relations.

The problem with all this, of course, is that board-level, institution-wide problems at universities are rarely caused by the people Foy thinks need the most watching. Bankruptcy, governance scandals, conflicts of interest with major donors are not usually the result of misbehaviour by students, faculty members or CAUT. Telling new board members that they should watch out for the hens but mostly trust the foxes is no way to govern a henhouse – though it does produce happy and well-fed foxes.

Universities are complex institutions that operate by different rules from many other industries in a very public and international context. External board members have a valuable role to play in governing them, but only if their orientation focusses on how they are run rather than what they should think about them. By giving free reign to her many obvious hobbyhorses, Foy ensures that there is still space for a primer on university governance written for new board members who are unfamiliar with university customs and culture.

**Daniel O'Donnell** is a Full Professor in the Department of English at the University of Lethbridge. His research interests include digital humanities, scholarly and scientific communication, Anglo-Saxon studies, textual and editorial studies. He is the President of the University of Lethbridge Faculty Association.

# Fabrice Colin

**Fabrice Colin, President of the Laurentian University Faculty Association (LUFA), discusses the financial crisis at Laurentian University — the first publicly funded university in Canada to seek protection under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA).**

### How has the financial crisis at Laurentian University evolved since 2021?

On February 1st, 2021, the faculty learned that the university was applying for CCAA protection. This was followed by intensive mediation, a new collective agreement, an academic restructuring plan, and the elimination of 110 faculty positions in April 2021. Of those who lost their jobs, about twenty chose to retire rather than to be laid off — this to ensure that other colleagues kept their jobs. Another twenty or so professors resigned or took their retirement after the wave of lay offs.

The academic restructuring was deep. Certain faculties, including health and education, were combined. Several departments disappeared, while others were amalgamated. All these changes led to significant overwork for [remaining] academic staff. Uncertainties surrounding the CCAA process weigh heavily not only on faculty, but also on students and the community. Morale is at its lowest point on campus.

### What has been LUFA's position on the University administration?

A non-confidence vote in the senior administration took place at the same time as the ratification of the collective agreement. LUFA members called for the resignation of the people who led us to this debacle.

As LUFA has argued since the start of the crisis, the preliminary report of the Auditor General of Ontario established that using the CCAA was inappropriate. Our collective agreement includes clauses concerning critical financial situations that should have been invoked. According to the Auditor General's report, the university never seriously considered these clauses.

The administration had a considerable length of time to plan [before invoking] the CCAA, but nevertheless neglected to give advance notice to LUFA. The Auditor General's report provides a counterweight to the University's President blaming the high salaries of faculty members, the large number of courses with low student enrolment, and numerous union grievances. The Auditor General is of the view that ill-advised real estate investments in 2009 were the first cause of the crisis. In addition, administrative expenses have grown by 75% in the last decade, causing the university to incur further debt.

The bill for the administration's team of lawyers and legal counsel already amounts to $24 million. While our legal bills are much more modest than those of the administration, we have had the good fortune of obtaining the financial assistance and unconditional support of CAUT. Our association would have been left in a vulnerable and precarious position without CAUT's intervention. We would also like to thank all the unions that sent donations to LUFA; all this solidarity has been a balm for the heart of our members.

### What lessons have you taken from this financial debacle?

The situation at Laurentian University illustrates the failure and limitations of a corporate-style approach to managing a university. Given the nature and importance of the university's mission, in the context of democratic societies, it is vital for the voice of faculty members to be heard and for there to be collegial governance.

If there had been true collegial management, if there had not been any decisions made by the administration behind closed doors, if the government had carried out its oversight duties through its representatives on the Board of Governors, if there had been true transparency regarding the university's finances and operations, all of this would not have happened.

### When do you think the Laurentian community can close this dark chapter?

There is no question about the substantial losses we have suffered since this crisis began — a crisis created by irresponsible university leadership and abetted by a provincial government who initially refused to support the university community. By its very nature, the CCAA restricts workers' rights and requires substantial concessions from employees. LUFA's members and the other university staff have been in an incredibly challenging position: at the mercy of a relentless legal process in which our rights have been severely limited. Still, we have managed to secure some important gains in the final Plan of Arrangement. We have fought tooth and nail for these improvements; we believe they are the best we could hope for given the severe restrictions of the CCAA.

### What would you say to academic staff associations that are negotiating collective agreements?

Bargaining committees should require transparency regarding budgets; as well as call for funds to be earmarked and made available for fulfilling obligations towards members of their associations. We also recommend that bargaining committees strengthen clauses concerning critical financial situations and redundant positions. ■

Équité
pour les
professeurs
contractuels

# Fabrice Colin

**Fabrice Colin, président de l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL) parle de la débâcle financière à l'Université Laurentienne — la première université canadienne financée par des fonds publics à demander la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC).**

## Comment est-ce que la débâcle financière à la Laurentienne a-t-elle évoluée depuis 2021?

Le personnel académique a appris le 1er février 2021 que l'université se mettait sous la protection de la LACC. Il s'en est suivi une intense médiation, une nouvelle convention collective, un plan de restructuration académique, et la suppression de 110 postes de professeurs en avril 2021. Parmi ceux qui ont perdu leur emploi, une vingtaine ont choisi la retraite plutôt que le licenciement, pour ainsi que le plus grand nombre de leurs collègues conservent leurs emplois. Une autre vingtaine de professeurs ont démissionnés ou ont pris leurs retraites après la vague de licenciements.

La restructuration académique a été profonde. Certaines facultés dont celle de la santé et de l'éducation ont été combinées. Plusieurs départements ont disparu tandis que d'autres ont été amalgamés. Tous ces changements ont entrainé un surcroît de travail important pour le personnel académique restant. Les incertitudes entourant le processus de la LACC pèsent lourd non seulement sur le corps professoral, mais également sur les étudiants, et sur la communauté. Le moral est au plus bas sur le campus.

## Quelle a été la position de l'APPUL vis-à-vis de l'administration de l'Université?

Il y a eu un vote de confiance à l'égard de la haute administration qui s'est tenu en même temps que la ratification de la convention collective. Les membres de l'APPUL ont demandé la démission des personnes qui nous ont conduit à cette débâcle.

Comme l'APPUL l'a plaidé depuis le début de la crise, le rapport préliminaire de la vérificatrice générale de l'Ontario a établi que le recours à la LACC était inapproprié. Notre convention collective comporte des clauses concernant les situations financières critiques qui auraient dû être invoquées. Selon le rapport de la vérificatrice générale, l'université n'a jamais considéré sérieusement l'invocation de ces clauses.

L'administration a eu un temps considérable pour planifier le recours à la LACC et a pourtant négligé de donner un préavis a l'APPUL. Le rapport de la vérificatrice générale apporte un contrepoids au recteur qui blâmait les salaires élevés des membres du corps professoral, le grand nombre de cours avec un faible nombre d'étudiants, ainsi que les nombreux griefs syndicaux. Selon la vérificatrice générale, des investissements immobiliers inconsidérés en 2009, constituent la cause première de la crise. Par ailleurs, les dépenses administratives qui ont crû de 75 % dans la dernière décennie, ont eu pour conséquence d'endetter davantage l'université.

La facture de l'équipe d'avocats et de conseillers juridiques de l'administration s'élève déjà à 24 millions de dollars. Bien que nos factures juridiques soient considérablement plus modestes que celles de l'administration, nous avons eu la chance d'obtenir l'aide financière ainsi qu'un appui inconditionnel de la part de l'ACPPU. Notre association aurait été laissée dans une position vulnérable et précaire sans l'intervention de l'ACPPU. Nous tenons également à remercier tous les syndicats qui ont envoyé des dons à l'APPUL; toute cette solidarité a été un baume au cœur pour nos membres.

## Quelles leçons avez-vous tirées de cette débâcle financière?

La situation à l'Université Laurentienne illustre la faillite et les limites de l'approche corporatiste de gestion d'une université. Étant donné le caractère particulier et l'importance de la mission d'une université, dans le cadre de sociétés démocratiques, il est vital que la voix du personnel académique soit entendue et qu'il y ait une gouvernance collégiale.

S'il y avait eu une véritable gestion collégiale, s'il n'y avait pas eu de décisions prises par l'administration derrière des portes closes, si le gouvernement avait effectué son travail de surveillance par le biais de ses représentants au Conseil des gouverneurs, s'il y avait eu une véritable transparence quant aux finances et aux opérations de l'université, tout ça ne serait pas arrivé.

## Quand pensez-vous que la communauté de la Laurentienne pourra clore ce sombre chapitre?

Il ne fait aucun doute que nous avons subi des pertes considérables depuis le début de cette crise — une crise créée par une direction universitaire irresponsable et encouragée par un gouvernement provincial qui a initialement refusé de soutenir la communauté universitaire.

Par sa nature même, la LACC restreint les droits des travailleurs et exige des concessions substantielles de la part des employés. Les membres de l'APPUL et les autres employés de l'université se sont retrouvés dans une position incroyablement difficile : à la merci d'un processus juridique implacable dans lequel nos droits ont été sévèrement limités. Pourtant, nous avons réussi à obtenir des gains importants dans le plan d'arrangement final. Nous nous sommes battus bec et ongles pour ces améliorations; nous croyons qu'ils sont les meilleurs que nous pouvions espérer étant donné les restrictions sévères de la LACC.

## Que diriez-vous aux associations de personnel académique qui négocient leurs conventions collectives?

Les comités de négociation devraient exiger une transparence concernant les budgets; ainsi que la classification et une disponibilité des fonds pour honorer les obligations envers les membres de leurs associations. Nous recommandons aussi que les comités de négociation renforcent les clauses concernant les situations financières critiques et les postes excédentaires. ■

ON THE COVER

# Behind closed doors: A look inside the Laurentian scandal

By John Lorinc

EN COUVERTURE

# Derrière des portes closes : Regard sur le scandale à la Laurentienne

Par John Lorinc

In the months leading up to Laurentian University's 2021 decision to seek creditor protection, senior administrators were quietly soliciting the advice of outside legal and financial consultants on how to navigate a legal process under the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA), legislation that is designed primarily for private corporations and not publicly-funded institutions.

The contentious move came after years of mounting deficits caused by rising administrative costs.

But the unprecedented decision to seek creditor protection, according to an interim report by Ontario's auditor general Bonnie Lysyk, was both unnecessary and reflected weak oversight on the part of the university's board of directors. "As part of the effort to move forward," she wrote, "Ontarians also want and deserve answers to some tough questions. Among them: how did an Ontario university that is significantly taxpayer-funded and accountable to the public end up in a dire financial position? And was its use of the CCAA an appropriate response?"

The university's collective agreement with the Laurentian University Faculty Association (LUFA) contained a "financial exigency" clause, to be triggered specifically in such situations. Instead, Laurentian administrators resorted to the CCAA process, resulting in the cancellation of more than a third of the Sudbury institution's programs, the suspension of the collective agreements, and the termination of almost 200 faculty and staff – while lawyers and accountants retained by Laurentian were paid $24 million.

Under a process overseen by a court, Laurentian's creditors – including its two unions – are voting this month on a proposed plan of arrangement.

"What the Auditor General's preliminary report made clear, and what [has] increasingly emerged, is how much this was not a sudden crisis, but [rather] the result of kind of a protracted failure of governance," observes Memorial University anthropologist Robin Whitaker, who is CAUT's vice-president and chairs the working group on governance. "There's a really important role for CAUT to play in ensuring that other academic staff associations and unions work to proof our own institutions against anything like that happening."

The conditions at Laurentian may have been unique, or at least highly anomalous. However, Whitaker says there's good reason for academic staff associations to take a hard look at whether traditional practices of collegial governance – the division of academic decision-making and administrative governance – are robust enough to withstand external pressures. These include provincial funding cuts, performance-based funding, the increasing reliance on the high tuitions charged to international students, and a drift towards a more private sector managerialism. "The pattern of corporatization in post-secondary institutions is at odds with the notion of collegial governance," says Whitaker. "Is the system working as it's supposed to work?"

Academic staff associations say that the process of fortifying the system of collegial governance entails a range of fixes, from policy and legislative reforms to changes in collective agreement language that will ensure greater accountability and transparency.

### CCAA Reform

"It was our position since the very beginning that the CCAA proceedings were totally inappropriate for a post-secondary, not-for-profit institution," says LUFA president Fabrice Colin." The financial exigency [provision] that was in existence in the collective agreement should have been invoked at that time."

According to a legal analysis by Virginia Torrie, an associate professor at the University of Manitoba's Faculty of Law, Laurentian's use of CCAA is certainly unprecedented; other large public entities, such as hospitals, municipalities and school boards, have never reached for this tool during financial crises. Nor, she says, was the law, as originally envisioned, intended to be used this way. "It was meant to be very narrow," she says. "It's commercial insolvency legislation. There's not really a precedent to apply this [law] in a sensible way to a public university."

Torrie, the co-author of a legal report for CAUT, argues that the federal government must move quickly to amend the CCAA to preclude its use by other public institutions that are facing financial crises.

Others agree: "The CCAA has to be amended to exclude public sector organizations from filing for bankruptcy, or at least universities and other post-secondary institutions," says Robert Kristofferson, president of the Wilfrid Laurier University Faculty Association (WLUFA). "This situation should never have been allowed to happen."

### Financial exigency clauses in collective agreements

Most academic staff association contracts include provisions that apply when institutions are facing financial crises. But in the aftermath of the Laurentian insolvency, there is a growing awareness that the language in collective agreements may not be sufficient to prevent end-runs by administrations. The report prepared for CAUT includes 32 recommendations for a new model for financial exigency clauses that includes details on how they are triggered, reporting responsibilities, and the

Au cours des mois qui ont précédé la décision de l'Université Laurentienne, prise en 2021, de demander d'être protégée contre ses créanciers, les administrateurs supérieurs ont discrètement sollicité des conseils juridiques et financiers externes sur la façon de s'orienter dans une procédure judiciaire en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) — une loi conçue principalement pour les sociétés privées et non pour les établissements financés par l'État.

Cette décision controversée a été prise après des années de déficits croissants causés par l'augmentation des coûts administratifs.

Toutefois, selon un rapport provisoire de la vérificatrice générale de l'Ontario, Bonnie Lysyk, la décision sans précédent de demander de se mettre à l'abri de ses créanciers était non seulement inutile mais elle reflétait une faible surveillance de la part du conseil d'administration de l'université. « Dans le cadre des efforts déployés pour aller de l'avant, écrit-elle, les Ontariens veulent et méritent des réponses à certaines questions difficiles. Parmi celles-ci : Comment une université ontarienne financée en bonne partie par les contribuables et redevable au public s'est-elle retrouvée dans une situation financière catastrophique? Son recours à la LACC était-il une solution appropriée? »

La convention collective conclue avec l'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL) renfermait une clause de « nécessité financière » qui devait être invoquée spécifiquement dans une telle situation. Les administrateurs de la Laurentienne ont plutôt eu recours à la procédure sous le régime de la LACC, ce qui a entraîné l'annulation de plus d'un tiers des programmes de l'établissement de Sudbury, la suspension des conventions collectives et le licenciement de près de 200 membres du corps enseignant et du personnel, tandis que les avocats et les comptables engagés par la Laurentienne ont été payés 24 millions de dollars.

Dans le cadre d'un processus supervisé par un tribunal et un séquestre, les créanciers de la Laurentienne, y compris ses deux syndicats, votent ce mois-ci sur une proposition de plan d'arrangement.

« Ce que le rapport préliminaire de la vérificatrice générale a mis en évidence, et ce qui est apparu de plus en plus clairement, c'est à quel point il ne s'agissait pas d'une crise soudaine, mais [plutôt] du résultat en quelque sorte d'un échec prolongé de la gouvernance, observe l'anthropologue Robin Whitaker de l'Université Memorial, vice-présidente de l'ACPPU et présidente du groupe de travail sur la gouvernance. L'ACPPU a un rôle très important à jouer en veillant à ce que les autres associations et syndicats de personnel académique s'efforcent de protéger nos propres établissements contre ce genre de situation. »

Les conditions à la Laurentienne étaient peut-être uniques, ou du moins très anormales. Cependant, selon M^me^ Whitaker, les associations de personnel académique ont de bonnes raisons de se demander sérieusement si les pratiques traditionnelles de gouvernance collégiale — la division du processus décisionnel académique et de la gouvernance administrative — sont suffisamment solides pour résister aux pressions extérieures. Celles-ci comprennent entre autres les coupes dans le financement provincial, le financement fondé sur le rendement, la dépendance croissante à l'égard des frais de scolarité élevés exigés des étudiants étrangers et la tendance vers un gestionnariat axé davantage sur le secteur privé. « Le modèle de corporatisation des établissements postsecondaires va à l'encontre de la notion de gouvernance collégiale, fait valoir M^me^ Whitaker. Le système fonctionne-t-il comme il est censé fonctionner? »

Les associations de personnel académique affirment que le processus de renforcement du système de gouvernance collégiale implique une série de correctifs, allant de réformes des politiques et de la législation à des modifications du libellé des conventions collectives qui garantiront une plus grande responsabilité et transparence.

### Réforme de la LACC

« Depuis le début, nous avons toujours pensé que les procédures de la LACC étaient totalement inappropriées pour un établissement postsecondaire sans but lucratif, déclare le président de l'APPUL Fabrice Colin. La [disposition] de nécessité financière qui existait dans la convention collective aurait dû être invoquée à ce moment-là. »

Selon une analyse juridique de Virginia Torrie, professeure agrégée à la Faculté de droit de l'Université du Manitoba, le recours de la Laurentienne à la LACC est certes sans précédent. D'autres grandes entités publiques, telles que des hôpitaux, des municipalités et des commissions scolaires, n'ont jamais eu recours à cet outil lors de crises financières. Elle ajoute que la loi, telle qu'elle a été conçue à l'origine, n'était pas non plus destinée à être utilisée de cette façon. « Elle était censée être très étroite, dit-elle. Il s'agit d'une loi sur l'insolvabilité commerciale. Il n'y a pas vraiment de précédent pour appliquer cette [loi] de manière sensée à une université publique. »

Virginia Torrie, co-auteure d'un rapport juridique commandé par l'ACPPU, soutient que le gouvernement fédéral doit s'empresser de modifier la LACC afin d'empêcher que ne l'utilisent d'autres institutions publiques qui font face à des crises financières.

D'autres parties en conviennent : « La LACC doit être modifiée de sorte à exclure les établissements du secteur public de la liste des organismes autorisés à déposer le bilan, ou du moins les universités et autres établissements postsecondaires, fait valoir Robert Kristofferson, président de la Wilfrid Laurier University Faculty Association (WLUFA). Cette situation n'aurait jamais dû se produire. »

establishment of financial exigency committees.

Tom Fenske, Laurentian University Staff Union's president, says that financial exigency provisions must be accompanied by other measures to ensure that employee organizations have complete access to university finances and decision-making bodies. He says union reps should have voting members on all committees that oversee the institution's operations and finances, as well as the hiring of consultants. "That's going to be a lot of work for a lot of people," he says. "But that's the transparency that we need."

**Independent evaluation of financial statements**

In the years leading up to the insolvency, Fenske points out, Laurentian's senior administrators, its finance committee, its board of governors and even its external auditor were assuring the university's unions that the books were balanced, when in fact they were not even close. "Unless the unions and association get forensic audits every single year, why would we expect differently? So where's the accountability for that?"

At Wilfrid Laurier, says Kristofferson, the association has stepped up an earlier practice of preparing its own assessment of the university's financial statements. Until last year, a WLU professor of accounting, who happened to be the WLUFA president, did a review of his university's financial situation. This year, that review has been expanded significantly, and is now conducted by a committee with three chartered professional accountants, a professor of finance, and a professor of economics.

He says a few other academic staff associations have begun publishing their own analyses of the institution's financial statements.

"I think that academic staff associations really would benefit from having a committee on university finance that assesses the financial health of the university on a year-by-year basis, because there is inevitably a discrepancy between the claims that universities across Canada make about their financial health, and what their financial statements appear to show."

**Segregating funds**

The true state of Laurentian's finances were partially concealed for some time by the university's practice of pouring grants from research institutions, like the Social Sciences and Humanities Research Council, into general revenue. The revelation that those funds were "appropriated by the university [were] pretty shocking," says Min Sook Lee, president of the OCADU Faculty Association.

She points out that Laurentian had a strong emphasis on Indigenous research and scholarship, and in fact used that academic orientation to promote its approach to decolonization. "Monies that came to support Indigenous research and curriculum are being appropriated," she says. "How do you put words to that? It's like a new re-colonization of Indigenous intellectual property."

More generally, Lee and others say that a key element of collegial governance in the post-Laurentian world must include financial controls that ring-fence this kind of funding to ensure it flows through to the scholars who applied for such grants.

> **What we've learned from the crisis is that decisions about the future of institutions shouldn't be made behind closed doors.**

**From closed to open doors — collegial governance**

Perhaps the most important lesson from the Laurentian crisis is the importance of fostering transparent, collaborative relationships between administrators, boards, and employee groups.

Administrators and boards need to be prepared to make this approach to governance standard practice, adds Laurentian's Fabrice Colin. "What we've learned from the crisis is that decisions about the future of institutions shouldn't be made behind closed doors."

For Whitaker, the issue comes down to first principles. "The primary reason for public universities is the academic mission. That's why collegiality is so important, because without the participation of the people who are most interested and most knowledgeable about what it means to deliver that, we're not going to achieve what it is that we're here for." ■

CAREERS ONLINE!
AcademicWork.ca
Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !
Travailacademique.ca
Parcourez nos offres d'emploi.

« Ce que nous avons appris de la crise, c'est que les décisions concernant l'avenir des établissements ne doivent pas être prises derrière des portes closes.

### Clauses de nécessité financière dans les conventions collectives

La plupart des conventions conclues par les associations de personnel académique comportent des dispositions qui s'appliquent lorsque les établissements sont confrontés à des crises financières. Mais à la suite de l'insolvabilité de la Laurentienne, il apparaît de plus en plus évident que le libellé des conventions collectives ne suffit peut-être pas à empêcher les administrations de prendre des raccourcis. Le rapport établi pour l'ACPPU énonce 32 recommandations pour un nouveau modèle de clauses de nécessité financière qui détaille la façon dont ces clauses sont invoquées, ainsi que les responsabilités en matière de rapports et la création de comités de nécessité financière.

Selon Tom Fenske, président du Syndicat des employé(e)s de l'Université Laurentienne, les dispositions relatives à la nécessité financière doivent s'accompagner de mesures visant à garantir que les organisations d'employés ont libre accès aux finances et aux organes décisionnels de l'université. Il est d'avis que les représentants syndicaux devraient avoir un droit de vote au sein de tous les comités qui supervisent les opérations et les finances de l'établissement, ainsi que l'embauche de consultants. « Cela va représenter beaucoup de travail pour beaucoup de gens, reconnaît-il. Mais c'est la transparence dont nous avons besoin. »

### Évaluation indépendante des états financiers

Au cours des années qui ont précédé l'insolvabilité, souligne M. Fenske, les administrateurs supérieurs de la Laurentienne, son comité des finances, son conseil d'administration et même son vérificateur externe ont assuré aux syndicats de l'université que le budget était équilibré, alors qu'en fait, il était loin de l'être. « À moins que les syndicats et l'association ne fassent l'objet de vérifications judiciaires chaque année, pourquoi s'attendre à ce qu'il en soit autrement? Alors qui doit répondre de cette erreur?»

À l'Université Wilfrid-Laurier (WLU), relate M. Kristofferson, l'association du personnel a intensifié une pratique antérieure consistant à procéder à sa propre évaluation des états financiers de l'université. Jusqu'à l'année dernière, un professeur de comptabilité de la WLU, qui se trouvait être le président de la WLUFA, effectuait un examen de la situation financière de son université. Cette année, cet examen a été considérablement élargi et est désormais effectué par un comité composé de trois comptables professionnels agréés, d'un professeur de finances et d'un professeur d'économie.

Il ajoute que quelques autres associations de personnel académique ont commencé à publier leurs propres analyses des états financiers de leur établissement.

« Je pense que les associations de personnel académique bénéficieraient vraiment de la présence d'un comité des finances universitaires qui évalue la santé financière de l'établissement sur une base annuelle, parce qu'il existe inévitablement un écart entre les affirmations que les universités dans tout le Canada font sur leur santé financière, et ce que leurs états financiers semblent montrer. »

### Ségrégation des fonds

La Laurentienne a pendant un certain temps dissimulé partiellement le véritable état de ses finances au moyen de sa pratique consistant à verser les subventions des organismes de recherche, comme le Conseil de recherches en sciences humaines, dans les recettes générales. La révélation que l'université s'était « appropriée ces fonds [a] été assez choquante », déclare Min Sook Lee, présidente de l'Association des professeurs de l'OCADU.

Elle souligne que la Laurentienne mettait fortement l'accent sur la recherche et l'érudition autochtones, et qu'elle utilisait en fait cette orientation académique pour promouvoir son approche de la décolonisation. « Les fonds destinés à soutenir la recherche et les programmes d'études autochtones ont été appropriés, dit-elle. Comment mettre des mots là-dessus? C'est comme une nouvelle recolonisation de la propriété intellectuelle autochtone. »

De manière plus générale, Min Sook Lee et d'autres affirment qu'un élément clé de la gouvernance collégiale dans le monde postérieur à la situation de crise à l'Université Laurentienne doit comprendre des contrôles financiers qui délimitent ce type de financement afin de s'assurer que les chercheurs qui ont demandé de telles subventions en bénéficient.

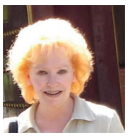
### Du huis clos au grand jour – la gouvernance collégiale

Le principal enseignement tiré de la crise de la Laurentienne est sans doute l'importance de favoriser des relations de collaboration transparentes entre les administrateurs, les conseils d'administration et les groupes d'employés.

Les administrateurs et les conseils d'administration doivent être prêts à faire de cette approche de la gouvernance une pratique courante, ajoute Fabrice Colin, de la Laurentienne. « Ce que nous avons appris de la crise, c'est que les décisions concernant l'avenir des établissements ne doivent pas être prises derrière des portes closes. »

Pour Robin Whitaker, la question se résume aux principes fondamentaux. « La raison première des universités publiques est la mission académique. C'est pourquoi la collégialité est si importante, car sans la participation des personnes les plus intéressées et les mieux informées sur ce qu'implique cette mission, nous ne parviendrons pas à réaliser ce pour quoi nous sommes là. » ■

# Privatizing Ontario's colleges: Part of the province's neoliberal agenda



By Diane Meaghan

Ontario colleges have been chronically underfunded for decades. Provincial funding declined for operational expenditures from 75% in 1967 to 30% in 2020 (Statistics Canada, 2021), begging the question of whether colleges should be considered part of the public domain. Not only has the community component been substantially removed from the college mandate, but a more accurate description of Ontario colleges might currently classify them as private/public institutions.

Underfunding of Ontario colleges was recently highlighted by the provincial Auditor General, Bonnie Lysyk, in her annual report. She estimated that grant-based funding for 2020 was $1.6 billion while tuition fees, ancillary services and donations accounted for $5.1 billion. Of particular import was the fact that Ontario colleges rely on international student tuition to support domestic students, administrative costs and capital expenditures. Lysyk noted that in 2020 international students accounted for 30% of enrolment in Ontario colleges, but 68% of tuition fees of $1.7 million (Lysyk, 2021:20). The auditor general spoke of the risk of dependency of Ontario colleges on 62% of international students originating from a single country, India. Should a decrease occur from this source of funding, Lysyk maintained that it would leave Ontario colleges in a precarious financial position.

The Auditor General's report speaks volumes to the priorities of the current provincial government, making it clear that colleges are not one of them. Large funding cuts are part of the most recent attempts by the Province to privatize colleges based on a business model. The corporatization of colleges has shifted the emphasis from intellectual, social and cultural functions to financial imperatives. Decreased funding and an increase in student enrolment created a financial crisis for colleges which were compelled to seek funding from sources other than the provincial government.

Privatization tactics are not limited to post-secondary institutions, nor to COVID-19: prior to the pandemic, neoliberal restructuring resulted in a significant increase in investments of elearning projects in Ontario colleges, in part from the governmental interest in cost reduction. In 2019 NDP Education Critic, Marit Stiles, spoke about the provincial government's fascination with on-line learning, and the plan to make four on-line, secondary, school courses mandatory and to remove 10,000 public school teachers from the classrooms. The then Education Minister, Lisa Thompson, remarked that "Ontario is already leading the way (with) on-line courses…in a need to embrace technology for good." (Blog Toronto, March, 2019).

Similarly, the utilization of contingent faculty in Ontario colleges is another example of privatization by stealth during the past few decades. Neoliberalism has resulted in contingent faculty being placed at the bottom of a highly stratified workforce in colleges. Part time, partial load and sessional faculty are the three groups of adjuncts who comprise the faculty teaching in Ontario colleges. Although the current government did not initiate the practice of replacing full-time with contingent faculty, neither has it taken substantial steps to ameliorate the problem. It is estimated that currently the ratio of full-time to contingent faculty is approximately 1:4 in large, urban colleges (Muzzin and Meaghan, 2019).

Representing 15,000 professors at 24 Ontario colleges, together with counselors, librarians and instructors, members of the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU), voted in March 2022 to engage in strike action and then settlement through arbitration in order to draw attention to a number of grievances. Prime among their concerns were issues of unpaid overtime, uncompensated work and job security of partial-load faculty. According to JP Hornick, then the Chair of the Colleges of Applied Arts and Technology (CAAT) bargaining team, during the past five years the college system has benefited from these trends with profits of $1.65 billion (Akrit and Chong, 2021). Organizational changes have resulted in this precarious segment of the academic workforce being utilized to alleviate declining revenues resulting from government underfunding.

Finally, although Ontario's pre-election budget appears to favour developers, particularly those who build highways, there is the promise of some additional spending for colleges (amount yet unspecified), due to the precarious nature of international students who are able to support themselves in Canada while attending college. There have been a number of reports from Ontario colleges concerning international students being unable to find employment or working at jobs that pay less than minimum wage, leaving them economically stranded and unable to fully turn their attention to their studies. ■

***Diane Meaghan Ph.D.*** *is a Professor of Sociology and Women's Studies (RET) at Seneca College of Applied Arts and Technology.*

*The original version of this commentary first appeared in the Summer/Fall 2022 issue of The Monitor.*

# La privatisation des collèges de l'Ontario : partie intégrante du programme néolibéral provincial

**Par Diane Meaghan**

Les collèges de l'Ontario sont chroniquement sous-financés depuis des décennies. Le financement provincial des dépenses de fonctionnement, qui est passé de 75 % en 1967 à 30 % en 2020 (Statistique Canada, 2021), remet en question le caractère public des collèges. Non seulement la composante communautaire a été substantiellement retirée du mandat des collèges, mais une description plus exacte des collèges de l'Ontario pourrait actuellement les classifier comme des établissements privés-publics.

Le sous-financement des collèges de l'Ontario a récemment été dénoncé par la vérificatrice générale de la province, Bonnie Lysyk, dans son rapport annuel. Elle estime à 1,6 milliard de dollars le financement par subvention pour 2020, alors que les frais de scolarité, les services auxiliaires et les dons s'élevaient à 5,1 milliards de dollars. Il est particulièrement important de noter que les collèges de l'Ontario comptent sur les frais de scolarité des étudiants étrangers pour financer les étudiants locaux, les coûts administratifs et les dépenses en immobilisations. M^me^ Lysyk a fait remarquer qu'en 2020, les étudiants étrangers représentaient 30 % de l'effectif étudiant dans les collèges de l'Ontario, mais acquittaient 68 % des frais de scolarité, qui se chiffraient à 1,7 million de dollars (Lysyk, 2021:20). La vérificatrice générale a souligné qu'il était risqué pour les collèges de l'Ontario de dépendre à 62 % des étudiants étrangers originaires d'un seul pays : l'Inde. M^me^ Lysyk soutient que si cette source de financement devait diminuer, les collèges de l'Ontario se retrouveraient dans une situation financière précaire.

Le rapport de la vérificatrice générale est éloquent quant aux priorités du gouvernement provincial actuel, et il est clair que les collèges n'en font pas partie. L'importante diminution du financement fait partie des plus récentes tentatives de la province de privatiser les collèges sur la base d'un modèle commercial. La privatisation des collèges a détourné l'attention des fonctions intellectuelles, sociales et culturelles au profit des impératifs financiers. La réduction du financement et la hausse de l'effectif étudiant ont entraîné une crise financière pour les collèges, qui ont dû trouver du financement auprès d'autres sources que le gouvernement provincial.

Les tactiques de privatisation ne se limitent pas aux établissements postsecondaires ni à la COVID-19 : avant la pandémie, la restructuration néolibérale a suscité une augmentation considérable des investissements dans des projets d'apprentissage en ligne dans les collèges de l'Ontario, en partie en raison de l'intérêt du gouvernement pour la réduction des coûts. En 2019, la porte-parole du NPD en matière d'éducation, Marit Stiles, a parlé de la fascination du gouvernement provincial pour l'apprentissage en ligne ainsi que du projet de rendre obligatoires quatre cours en ligne dans l'enseignement secondaire et de retirer 10 000 enseignants des salles de classe d'écoles publiques. La ministre de l'Éducation de l'époque, Lisa Thompson, a fait remarquer que « l'Ontario montre déjà la voie avec des cours en ligne…devant ce besoin d'adopter la technologie pour de bon. » (Blog Toronto, mars 2019).

De même, le fait de recourir à du personnel enseignant vacataire dans les collèges de l'Ontario est un autre exemple du processus de privatisation qui s'opère depuis quelques décennies. Le néolibéralisme a eu pour conséquence de placer le personnel enseignant vacataire au bas de l'échelle d'une main-d'œuvre très stratifiée dans les collèges. Le personnel enseignant à temps partiel et à charge partielle ainsi que les chargés de cours sont les trois groupes d'auxiliaires qui composent le corps enseignant des collèges de l'Ontario. Bien qu'il ne soit pas à l'origine de la pratique consistant à remplacer le personnel enseignant à temps plein par du personnel enseignant vacataire, le gouvernement actuel ne met en place aucune mesure substantielle pour remédier à ce problème. Actuellement, le ratio entre le corps enseignant à temps plein et le corps enseignant vacataire est d'environ 1:4 dans les grands collèges urbains (Muzzin et Meaghan, 2019).

Les membres du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), qui représente 15 000 membres du personnel enseignant, conseillers et bibliothécaires de 24 collèges de l'Ontario, ont voté en mars 2022 en faveur d'une action de grève, puis d'un règlement par arbitrage, afin d'attirer l'attention sur un certain nombre de griefs. Les heures supplémentaires non rémunérées, le travail non rémunéré et la sécurité d'emploi du corps enseignant à charge partielle figurent au premier rang de leurs préoccupations. Selon JP Hornick, alors qu'il était président de l'équipe de négociation des Collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT), le système collégial a bénéficié de ces tendances au cours des cinq dernières années, réalisant des profits de 1,65 milliard de dollars (Akrit et Chong, 2021). Face aux changements organisationnels, ce segment précaire de la main-d'œuvre académique a été utilisé pour atténuer le sous-financement gouvernemental.

Enfin, bien qu'il semble favoriser les promoteurs, en particulier ceux qui construisent des autoroutes, le budget préélectoral de l'Ontario promet des dépenses supplémentaires pour les collèges (montant indéterminé pour l'instant) en raison de la situation précaire des étudiants étrangers qui subviennent à leurs besoins au Canada pendant leurs études collégiales. Un certain nombre de rapports publiés par des collèges de l'Ontario font état d'étudiants étrangers qui ne parviennent pas à trouver un emploi ou qui occupent des emplois dont le salaire est inférieur au salaire minimum, ce qui les place dans une situation économique précaire et les empêche de se consacrer pleinement à leurs études. ■

***Diane Meaghan** est professeure de sociologie et d'études féminines (RET) au Seneca College of Applied Arts and Technology.*

*La version originale de ce commentaire est parue dans le numéro été/automne 2022 de The Monitor.*

# 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**
**Johnson.ca/fr/leducation**

CAUT ACPPU | JOHNSON INSURANCE



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

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