

Vol 67 N° 6
September 2020 septembre

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

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

www.ACPPU.ca



Pandemic passage
Une tempête nommée COVID-19

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 / duhaime@caut.ca

President / Présidente /
Brenda Austin-Smith

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

Managing Editor / Rédactrice en chef /
Liza Duhaime

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Lisa Keller

Editorial Board / Comité de rédaction /
Brenda Austin-Smith David Robinson
James Compton Liza Duhaime
Peter McInnis Valérie Dufour

Published by /
The *CAUT Bulletin* is published 8 times per year by the Canadian Association of University Teachers. Feature content and archive at CAUT.ca. Job postings at AcademicWork.ca.

Publié par /
L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université publie le *Bulletin de l'ACPPU* 8 fois par an. Les articles et rubriques du *Bulletin* de même que les archives sont accessibles sur le site ACPPU.ca. Les offres d'emploi sont publiées sur le site TravailAcademique.ca.

Average distribution / Tirage moyen / 47,500

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

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

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

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

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



Contents Sommaire

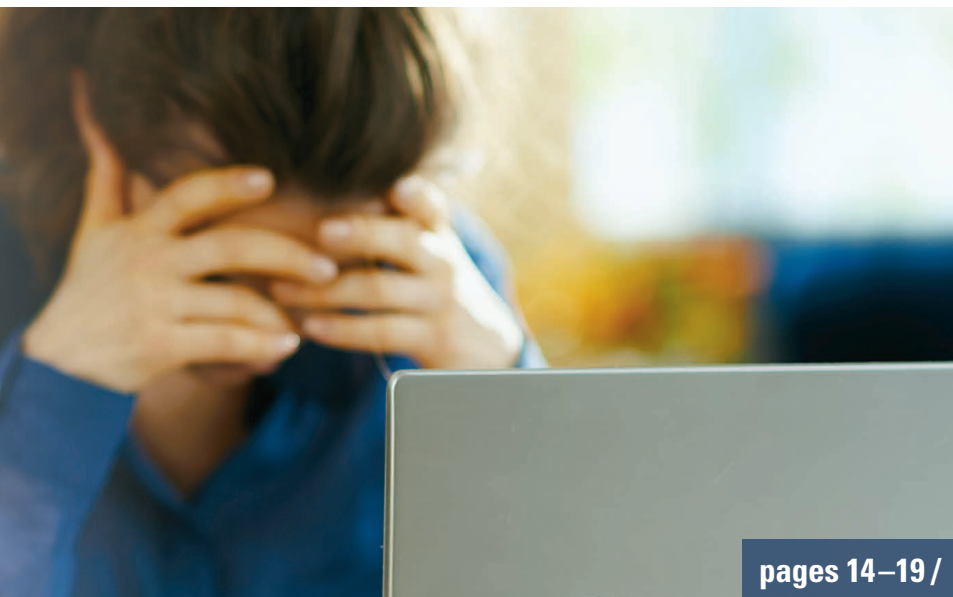


ON THE COVER EN COUVERTURE

14–19 /

Pandemic passage Une tempête nommée COVID-19

Cover/Couverture: iStock.com / CentralITalliance
Page 7: Prayitno / Flickr
Page 10: iStock.com / baona
Page 13: University of Manitoba
Page 20: The Conversation
Page 30: James Holobetz
Page 31: Rémi Thériault



pages 14–19 /



pages 26–31 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS

STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**The impacts of COVID-19 on
post-secondary education staff**

Les conséquences de la COVID-19 sur le
personnel d'éducation postsecondaire

5–6 /

PRESIDENT'S MESSAGE

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Real rights, not virtual ones

Une rentrée pas comme les autres

7–11 /

NEWS

ACTUALITÉS

12–13 /

BOOK REVIEW

COIN DES LIVRES

We resist

13 /

OBITUARY

AVIS DE DÉCÈS

John Loxley

20–24 /

COMMENTARY

TRIBUNE LIBRE

**Drop tuition fees: University students
face a precarious future amid COVID-19**

**We are the university! Reflections on the
2020 strike of UK university workers**

25 /

FROM THE BULLETIN ARCHIVES

SOUVENIR DES ARCHIVES DU BULLETIN

Provincial power grab

Jeu de pouvoir au Manitoba

26–31 /

INTRODUCING CAUT'S 2020-21

EXECUTIVE COMMITTEE

LES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

DE L'ACPPU 2020-2021

The impacts of COVID-19 on post-secondary education staff

Les conséquences de la COVID-19 sur le personnel d'éducation postsecondaire

Part-time workers more likely to be no longer working

Le personnel à temps partiel est plus susceptible de ne plus travailler

■ Full-time / Temps plein ■ Part-time / Temps partiel

I am working more
Je travaille plus



I am working about the same amount
Je travaille presque autant



I am working less
Je travaille moins



I am no longer working
Je ne travaille plus



Equity implications

Répercussions sur l'équité

36% of women reported dependent care as one of the reasons why they are doing less research compared to 29% of men

36 % des femmes, contre 29 % des hommes, estiment que leurs activités de recherche ont diminué en raison entre autres des personnes qui sont à leur charge



40% of racialized respondents reported dependent care as one of the reasons why they are doing less research compared to 32% of non-racialized respondents

40 % des répondants racialisés, contre 32 % des répondants non racialisés, estiment que leurs activités de recherche ont diminué en raison entre autres des personnes qui sont à leur charge

Respondents reported somewhat or much higher stress levels

Les répondants signalent avoir subi des niveaux de stress plus élevés ou beaucoup plus élevés



84%

Research activities have been negatively impacted

Les activités de recherche ont subi d'importantes conséquences

I am doing less
Je fais moins de recherche



I am doing about the same amount of research
Je fais à peu près autant de recherche



I have not done any research since the outbreak
Je ne fais plus de recherche depuis la COVID-19



I am doing more
Je fais plus de recherche



Real rights, not virtual ones



by BRENDA AUSTIN-SMITH

The fall has always felt like the natural new year for colleges and universities,

when students and academic staff alike return to campus, flowing from library to labs, and from classrooms to studio spaces. In previous years, it's been an exciting time, when we meet courses full of new people, and connect again with colleagues and staff over coffee, to share teaching tips, and to take our places in committee meetings. But that was then, and this is now.

Debate and discussion over the best way to navigate the return (or non-return) to campus and to teaching has been top of mind for CAUT members, associations, and staff for weeks now. What has emerged is the necessity of consultation and vigilance in working out just how the new academic year will look, whether or not it involves teaching on a physical campus. In the early days of the lockdown, many Senates and Governing Councils passed motions allowing small groups of (mostly) administrators to by-pass collegial bodies in order to make rapid, emergency decisions. But as the weeks passed, member associations took note of the reluctance of some institutions to relinquish their extraordinary powers – granted on a temporary basis – and return to collegial practices. The scope of those so-called emergency decisions also expanded well beyond what was either contemplated by Senates in the early spring, or justified by the pandemic itself.

Unilateral declarations that remote teaching, for example, would permanently replace in-person instruction in years to come, or that teaching this year would be either completely synchronous or completely asynchronous, are outside the purview of administrative power. A pan-



A pandemic does not justify dictating the delivery mode of instruction or that workplace rights our collective agreements enshrine have suddenly vapourized.

demic does not justify dictating the delivery mode of instruction. Administrations need to engage associations and respect collective agreements, not to mention relevant provincial legislation, as the academic year unfolds in COVID time. CAUT has been active for months assisting associations in negotiating Letters of Understanding (LOUs) to temporarily waive articles on such issues, with the goal of making sure these arrangements are time-limited, and do not damage the workplace rights and academic freedom of CAUT members.

Nor does the pandemic mean that the range of workplace rights our collective agreements enshrine have suddenly vapourized, or become as virtual as our offices and classrooms were in the spring. We still own the content of the courses we develop, for example, whether taught remotely or in person. The grievance process is still in effect, regardless of what some might claim about the suspension of the rights described in various articles of our agreements. And if there were any institutional committee whose time is now, it is the local Health and Safety Committee, endowed with real power under provincial law to act to protect workers. Members must feel entitled to bring potential violations of contract language to the attention of their associations, and act on their right to safe workplaces.

These fought-for rights are more important than ever, given the variety of elements to consider in a return to teaching, however it is conducted. The health and safety of academic staff and their students is paramount. Accommodations, adjustments, and the provision of adequate PPE by the employer is critical. Just as important is the opportunity for associations to negotiate in-person instruction in professional and creative areas – art, music, performance, medicine, and physical therapy for example – under conditions that are conducive to safe and effective teaching and learning. And if conditions are not supportive of this, negotiating adjustments of teaching assignments without penalty to members will be necessary. The health needs of academic staff (and our students) are varied. Those with underlying conditions, who are immunosuppressed, or who are reluctant to enter classrooms for in-person teaching, need compassionate and effective representation. CAUT associations and staff will be there to provide guidance and advice on how to move through this complicated time, with academic expertise and safety for all foremost in those deliberations. ■

Une rentrée pas comme les autres

par **BRENDA AUSTIN-SMITH**

Depuis longtemps, la rentrée automnale est le début naturel de l'année pour les collèges et les universités, le moment où les étudiants et le personnel académique reviennent sur le campus. Durant les années précédentes, c'était une période exaltante, celle où nos salles de cours se remplissent de nouveaux visages, celle où nous renouons avec nos collègues et avec les autres membres du personnel autour d'un café afin de partager des astuces pédagogiques et de participer aux réunions des divers comités. Mais ça, c'était avant. Et nous sommes maintenant.

Voici plusieurs semaines que les débats et les discussions sur la meilleure manière de gérer le retour (ou le non-retour) sur le campus et la reprise de l'enseignement sont au cœur des préoccupations des membres de l'ACPPU. L'idée qui est ressortie de tout cela, c'est la nécessité de tenir des consultations et de faire preuve de vigilance en essayant de définir tout simplement ce à quoi ressemblera la nouvelle année académique, que celle-ci inclue ou non un enseignement dans un campus physique. Durant les tout premiers jours du confinement, de nombreux sénats et conseils universitaires ont adopté des motions autorisant de petits groupes (essentiellement) composés d'administrateurs à passer outre les organes collégiaux afin de prendre des décisions rapides et urgentes. Cependant, à mesure que les semaines se sont écoulées, les associations de personnel académique ont remarqué la réticence de certains établissements à renoncer à ces pouvoirs extraordinaires – qui leur avaient été accordés à titre provisoire – et à revenir à des pratiques collégiales. La portée de ces prétendues décisions urgentes s'est aussi étendue bien au-delà de ce qui avait été envisagé par les sénats au début du printemps ou de ce qui

était justifié par la pandémie elle-même.

Ainsi, des déclarations unilatérales indiquant que l'enseignement à distance remplacerait de manière permanente l'enseignement en personne dans les années à venir ou que cette année, l'enseignement se ferait de manière complètement synchrone ou asynchrone se trouvent en dehors des compétences du pouvoir administratif. Une pandémie ne justifie pas d'imposer un dictat sur le mode d'enseignement. Les administrations doivent communiquer avec les associations et respecter les conventions collectives et, bien sûr, la législation provinciale applicable, tandis que l'année académique avance en cette période de COVID-19. L'ACPPU œuvre depuis des mois afin d'aider les associations à négocier des lettres d'entente en vue de suspendre provisoirement les articles sur des questions de ce genre et de s'assurer que ces arrangements seront limités dans le temps et ne portent pas atteinte aux droits en milieu de travail et à la liberté académique des membres de l'ACPPU.

La pandémie ne signifie pas non plus que l'éventail de droits en milieu de travail qui sont consacrés dans nos conventions collectives s'est soudain évaporé ou que ces droits sont devenus aussi virtuels que nos bureaux et nos salles de cours l'étaient au printemps. Ainsi, nous sommes toujours propriétaires du contenu des cours que nous préparons, que ceux-ci soient enseignés à distance ou en personne. Le processus de grief reste en vigueur, indépendamment de ce que certains pourraient affirmer à propos de la suspension des droits décrits dans divers articles de nos conventions. Et s'il est un comité institutionnel qui est d'actualité, c'est le comité de santé et de sécurité de chaque établissement, qui est doté d'un véritable pouvoir en vertu de la législation provinciale d'agir en

vue de protéger les travailleurs. Les membres doivent se sentir le droit de porter à l'attention de leur association les violations potentielles des dispositions des conventions et de faire valoir leur droit à un milieu de travail sécuritaire.

Ces droits durement acquis sont plus importants que jamais, étant donné la diversité des éléments à prendre en considération en vue d'un retour à l'enseignement, quelle que soit la forme de celui-ci. La santé et la sécurité du personnel académique et du corps étudiant sont primordiales. Les mesures d'adaptation, les ajustements et la fourniture d'équipements de protection individuelle adéquats par l'employeur sont essentiels. Tout aussi importante est la possibilité pour les associations de négocier sur l'enseignement en personne dans des domaines professionnels et créatifs – notamment l'art, la musique, la performance, la médecine et la physiothérapie – afin d'obtenir des conditions qui permettent d'apprendre et d'enseigner efficacement et en toute sécurité. Et s'il n'est pas possible de créer ces conditions, il faudra négocier des ajustements des missions d'enseignement sans pénaliser les membres.

Les besoins en matière de santé du personnel académique (et du corps étudiant) sont divers et variés. Les personnes souffrant d'affections sous-jacentes, qui sont immunosupprimées ou qui hésitent à venir en classe pour un cours en personne ont besoin d'être représentées avec empathie et efficacité. Les associations et le personnel de l'ACPPU seront là pour vous guider et vous conseiller sur la manière de traverser cette période complexe, en mettant au premier plan de ces discussions l'expertise académique et la sécurité de tous. ■



CAUT welcomes federal “restart” plan for recovery, but education left out

The Canadian Association of University Teachers (CAUT) says this summer’s federal announcement of \$19 billion for provinces and territories for a “safe economic restart” is a welcome beginning. The priority areas identified in the agreement, such as paid sick leave, child care and long-term care, are insufficiently funded, and it leaves other vital public services out all together.

“The new agreement is a promising start but it leaves out the post-secondary education sector,” says CAUT Executive Director David Robinson. “Universities and colleges are key partners through research and education in solving the current health and economic crisis, but are facing tremendous financial pressures as a result of the pandemic.”

“Our universities and colleges have been working hard to protect the health and safety, livelihoods and educations of millions of Canadians, but without assistance they will be forced to make more difficult choices. Already we have seen institutions forced to cut programs or raise tuition fees, just when Canadians can least afford it. Without greater federal investment in post-secondary education, we will see fewer educational opportunities and less research, compromising Canada’s recovery.”

In April, CAUT called for emergency operating funding to continue to deliver the high-quality, affordable and accessible education that underpins Canada’s prosperity. ■

L’ACPPU salue le plan de relance sécuritaire fédéral, l’éducation étant toutefois laissée pour compte

Selon l’Association canadienne des professeures et professeurs d’université (ACPPU), l’annonce cet été d’un investissement fédéral de 19 milliards de dollars pour aider les provinces et les territoires à relancer leurs économies en toute sécurité est un début prometteur. Mais le sous-financement des domaines visés en priorité par le plan de relance, tels les congés de maladie payés, les services de garde d’enfants et les

soins de longue durée, a pour conséquence de négliger d'autres services publics essentiels.

« Nous accueillons certes avec satisfaction le nouveau cadre de relance bien qu'il ne fasse aucun cas du secteur de l'éducation postsecondaire, affirme le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Les universités et les collèges sont des partenaires clés engagés, par le biais de la recherche et de l'enseignement, à résoudre la crise sanitaire et économique actuelle, tout en subissant néanmoins d'énormes pressions financières exercées par la pandémie. »

« Nos établissements postsecondaires travaillent assidûment à la protection de la santé, de la sécurité, de l'éducation et des moyens de subsistance de millions de Canadiens, mais, sans assistance, ils seront contraints de faire des choix plus difficiles. Nous avons déjà pu voir des établissements forcés de sabrer dans leurs programmes ou de hausser les frais de scolarité au moment même où les Canadiens ne peuvent certainement pas se le permettre. Sans une plus grande contribution du gouvernement fédéral au financement de l'éducation postsecondaire, nous assisterons à un recul des possibilités d'éducation et de recherche qui compromettra la reprise des activités au Canada. », ajoute David Robinson.

En avril dernier, l'ACPPU a demandé de fournir des fonds de fonctionnement d'urgence pour continuer d'assurer l'éducation de qualité, abordable et accessible qui contribue à la prospérité du Canada. ■

FUNSCAD votes no confidence in Board of Governors

Members of the Faculty Union of the Nova Scotia College of Art and Design (FUNSCAD) have overwhelmingly voted no confidence in the College's Board of Governors after the abrupt removal on June 26 of President Aoife Mac Namara.

“Our members have spoken,” says FUNSCAD President Mathew Reichertz. “The lack of transparency in the Board's decision to remove the President after only 11 months in the position, and its unwillingness to share the reasons for its decision has created a vacuum of information that is destabilizing to the University and destroying our trust in the Board and its ability to responsibly fulfill its fiduciary duties.”

Over 95 per cent of FUNSCAD members voted, and more than 96 per cent voted no confidence.

Reichertz says the Board's unexplained actions are damaging to NSCAD, and is calling for transparency about the decision. “The Board is the only entity that can repair this problem, either by providing a compelling and satisfactory explanation to the community it serves, and proving that it can act collegially and transparently; or by reinstating the President, and stepping down so that others who have the trust of the community may take up this important responsibility.” ■

Le FUNSCAD vote une motion de défiance contre le conseil d'administration

Les membres du syndicat des professeurs du Collège des arts et médias de la Nouvelle-Écosse ont voté, par une écrasante majorité, une motion de défiance contre le conseil d'administration du Collège à la suite du licenciement soudain de la présidente, Aoife Mac Namara, le 26 juin dernier.

« Nos membres se sont prononcés sans équivoque, a déclaré le président du FUNSCAD, Mathew Reichertz. Le manque de transparence du conseil dans sa décision de licencier la présidente 11 mois seulement après sa nomination à ce poste, ainsi que son refus de faire part des motifs de sa décision, ont créé un vide d'information déstabilisant pour le Collège qui sape non seulement notre confiance envers le conseil mais aussi sa capacité à s'acquitter de façon responsable de ses obligations fiduciaires. »

Plus de 95 % des membres du FUNSCAD ont pris part au scrutin et plus de 96 % d'entre eux ont se sont prononcés en faveur de la motion de défiance.

Les mesures inexplicables du conseil sont préjudiciables au Collège, fait valoir M. Reichertz, et appellent la transparence de la décision. « Le conseil est la seule entité apte à remédier à ce problème, soit en fournissant une explication incontestable et satisfaisante pour la communauté qu'il dessert et en démontrant qu'il peut agir en toute collégialité et transparence, soit en réintégrant la présidente, en démissionnant et en passant la main à d'autres personnes en qui la communauté a confiance. » ■

CAUT condemns arrest of Beijing professor

CAUT has written to Chinese President Xi Jinping protesting the arrest of professor Xu Zhangrun, and calling for the repeal of the *National Security Act* for Hong Kong.

“Xu has joined a growing list of people who have been imprisoned for exercising their civil and professional rights,” charges CAUT Executive Director David Robinson, in the letter. “This arrest and the far-reaching security laws effectively curtail freedom of speech and threaten academic freedom.”

Xu, a legal scholar at Tsinghua University, was arrested July 6 after openly criticizing China's direction under Xi's government, including laying blame last January for the Corona virus outbreak directly upon the Chinese leader. The *National Security Act* for Hong Kong came into effect on June 30 and is likely to be used to crack down on dissent. ■

L'ACPPU condamne l'arrestation d'un professeur de Beijing

L'ACPPU a adressé une lettre au président de la Chine Xi Jinping dans laquelle elle proteste contre l'arrestation du professeur Xu Zhangrun et demande l'abrogation de la *Loi sur la sécurité nationale* de Hong Kong.

« Xu Zhangrun se joint à la liste croissante des personnes emprisonnées pour avoir exercé leurs droits civils et professionnels, affirme dans sa lettre le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Cette arrestation et la loi de vaste portée ont en réalité pour effet de limiter la liberté d'expression et menacent la liberté académique. »

Xu Zhangrun, juriste à l'Université de Tsinghua, a été arrêté le 6 juillet après avoir ouvertement critiqué la direction de la Chine sous le gouvernement de Xi Jinping, notamment en attribuant directement au dirigeant chinois la responsabilité de l'éclosion du coronavirus en janvier dernier. La *Loi sur la sécurité nationale* à Hong Kong est entrée en vigueur le 30 juin et sera probablement utilisée pour réprimer la dissidence. ■

Firing of Hong Kong professor condemned

The Canadian Association of University Teachers (CAUT) condemned in July the dismissal of pro-democracy activist professor Benny Tai from his tenured position as an Associate Professor of Law at the University of Hong Kong.

“The firing of Professor Tai is another signal that academic freedom and civil liberties are under threat from the Chinese government,” said CAUT President Brenda Austin-Smith. “It sends a clear and chilling message not only to academics in Hong Kong, but to all of those pressing for democratic reforms and respect for human rights.”

Professor Benny Tai was a leading figure of the 2014 “Umbrella Revolution” protests in Hong Kong that paralysed the city for 79 days. Authorities arrested him in June, and sentenced him to 16 months in prison for two public nuisance offences. ■

L'ACPPU condamne le licenciement d'un professeur de Hong Kong

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) a condamné en juillet le congédiement du professeur Benny Tai, activiste pour la démocratie et

professeur agrégé de droit à l'Université de Hong Kong.

« Le licenciement du professeur Tai est une autre indication de la menace que fait peser le gouvernement de Chine sur la liberté académique et les libertés civiles, a déclaré la présidente de l'ACPPU, Brenda Austin-Smith. Il lance un message clair et inquiétant non seulement aux milieux académiques de Hong Kong, mais à tous ceux et celles qui font pression pour des réformes démocratiques et le respect des droits de la personne. »

Le professeur Benny Tai a été une figure éminente de la « révolution des parapluies » qui, en 2014, a paralysé Hong Kong pendant 79 jours. Les autorités l'ont arrêté en juin et l'ont condamné à 16 mois de prison pour deux infractions contre l'ordre public. ■

Pre-budget submission

COVID-19 has had extraordinary impacts that require extraordinary measures. CAUT's pre-budget brief to the Standing Committee on Finance makes the case how post-secondary education can play an essential part of Canada's solutions to this crisis. High quality and accessible universities and colleges and decent work must be part of Canada's recovery plan.

CAUT's pre-budget submission calls on the federal government to:

- develop a national strategy with the provinces and territories to provide stable and adequate funding to post-secondary education;
- expand research funding; and
- increase access to higher education through a free tuition model for low- and middle-class Canadians. ■

Mémoire prébudgétaire

La COVID-19 a eu d'importantes conséquences qui justifient des mesures extraordinaires et l'ACPPU a présenté un mémoire prébudgétaire au Comité des finances de la Chambre des communes pour expliquer aux élus comment l'enseignement postsecondaire peut jouer un rôle important pour régler la crise qui secoue notre pays. Le plan de redressement du Canada passe par des universités et des collèges accessibles et de haute qualité, ainsi que par un travail décent.

Dans son mémoire, l'ACPPU invite le gouvernement fédéral :

- à élaborer une stratégie nationale avec les provinces et les territoires afin d'assurer un financement stable et adéquat de l'enseignement postsecondaire;
- à augmenter le financement de la recherche;

- à accroître l'accès à l'enseignement supérieur grâce à un modèle de gratuité scolaire pour les Canadiens à revenu faible et moyen. ■

Ten actions to advance equity during COVID-19

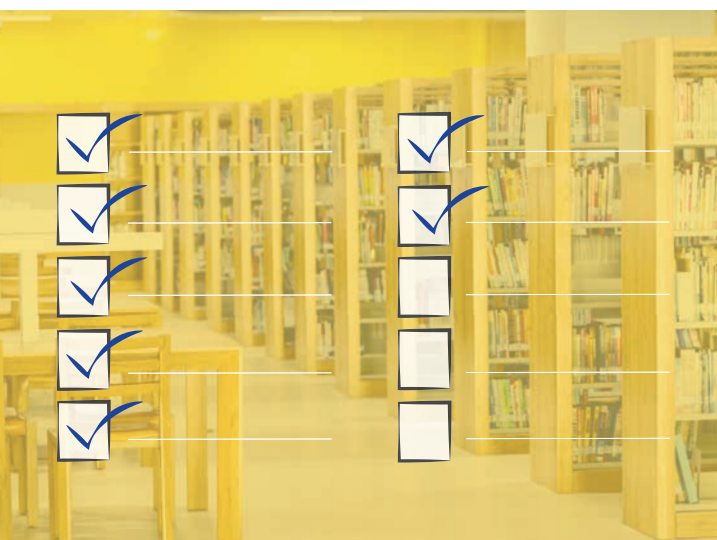
The COVID-19 pandemic has amplified inequities in the academic workplace and CAUT has developed ten actions to help member associations advance equity during these challenging times.

1. Create or engage equity committees and communities within your association to identify issues and advise on solutions.
2. Develop a COVID-19 equity lens to help ask questions, challenge assumptions, and identify potential impacts of policies, programs and initiatives, that take into account the diversity of the membership.
3. Advocate for supports and assist members to secure reasonable accommodations for caregiving responsibilities associated with the pandemic.
4. Advocate for additional funding and supports for accommodation for members with disabilities.
5. Find ways to help de-stigmatize mental health and other disabilities to support academic staff to come forward with the need for accommodation.
6. Press for additional compensation and job security for contract academic staff.
7. Negotiate or grieve to stop the use of student opinion surveys.
8. Reconsider tenure and promotion timelines and criteria. Many academic staff associations have negotiated stop the clock agreements for tenure and promotion. This is critical, as COVID-19 has had an enormous impact on research, teaching and service.
9. Fight against lay-offs and hiring freezes.
10. Press for the employer to collect and share demographic data on the campus community to identify who may be most impacted and to assist in making evidence-based decisions. ■

Dix mesures pour promouvoir l'équité durant la COVID-19

La pandémie de COVID-19 amplifie les inégalités en milieu de travail académique et l'ACPPU a identifié dix mesures pour promouvoir l'équité pendant cette période difficile.

1. Créer ou mobiliser les comités de l'équité et les communautés au sein de votre association afin de cerner les problèmes et de proposer des solutions.
2. Développer une optique de l'équité tenant compte de la COVID-19 pour aider à poser des questions, à contester des idées reçues et à cerner les conséquences possibles de politiques, programmes et initiatives, en tenant compte de la diversité de leurs membres.
3. Militer en faveur de soutiens et aider les membres à obtenir des mesures d'adaptation raisonnables pour les responsabilités de soignant liées à la pandémie.
4. Réclamer des fonds supplémentaires et se prononcer en faveur de mesures d'adaptation pour les membres ayant des incapacités.
5. Trouver des façons d'aider à déstigmatiser la santé mentale et les autres handicaps afin d'encourager le personnel académique à demander les mesures d'adaptation dont il a besoin.
6. Insister pour l'indemnisation supplémentaire et la sécurité de l'emploi du personnel académique contractuel.
7. Négocier ou déposer un grief pour faire cesser les sondages d'évaluation auprès des étudiants.
8. Revoir les calendriers et critères relatifs à la permanence et aux promotions. Bon nombre d'associations ont négocié la suspension du calendrier des ententes relatives à la permanence et aux promotions. C'est essentiel, car la COVID-19 a d'énormes répercussions sur la recherche, l'enseignement et le service.



9. Lutter contre les mises à pied et le gel des embauches.
10. Insister pour que l'employeur recueille des données démographiques sur la communauté universitaire et les communique afin de mieux comprendre qui risque d'être le plus touché et d'aider à prendre des décisions fondées sur des données probantes. ■

Re-opening colleges and universities: Fall semester plans

CAUT is tracking institutional plans for delivery of courses during the pandemic. We have compiled a database of more than 110 institutions' back to school plans, including the mode of delivery chosen for the Fall 2020 semester and links to each institutions' health and safety plans. The database can be found at caut.ca.

CAUT determined fall delivery plans by reviewing each institution's website, using language within statements, course schedules, FAQ sections, and other relevant areas within the sites to identify the delivery plan type.

CAUT has also developed a checklist for measuring institutional re-opening plans based on recommendations from member associations and public health-informed guidance.

Highlights from our compilation of re-opening plans for Fall 2020:

- The majority of institutions (55%) will be delivering their courses primarily on-line for the fall semester. Most instances of in-person learning in these cases are limited to course components that cannot be held virtually.
- Twenty-five percent of institutions are going forward with blended learning, meaning a mix of online, hybrid (i.e. online and in-person components) and in-person classes.
- Sixteen percent of institutions will hold courses fully online.
- Few institutions are going back to "traditional" teaching, with only two percent holding classes primarily in-person and one percent fully in-person.
- Two percent of institutions have yet to announce their fall semester plans.

As things are sure to change and evolve over the coming months, CAUT will continue to monitor how universities and colleges are protecting the health and safety of the campus community. If you believe your institution's mode of re-opening has been miscategorized, please let us know by sending an email to research@caut.ca. ■

Réouverture des collèges et universités : plans pour la session d'automne

L'ACPPU suit l'évolution des plans des établissements pour le déroulement des cours durant la pandémie. Nous avons établi une base de données réunissant les plans pour la rentrée de plus de 110 établissements, y compris le mode de prestation des cours choisi pour le trimestre d'automne 2020 et des liens vers les plans en matière de santé et de sécurité de chaque établissement. La base de données peut être consultée sur caut.ca.

L'ACPPU a établi en quoi consistaient les plans pour la rentrée à l'automne en passant en revue le site web de chaque établissement, se fondant sur les mots utilisés dans les déclarations, les horaires des cours, les FAQ et d'autres sections pertinentes des sites pour déterminer le mode de prestation.

L'ACPPU a aussi préparé une liste de vérification pour évaluer ces plans de réouverture à l'une des recommandations des associations membres et des lignes directrices axées sur la santé publique.

Voici les faits saillants de notre compilation des plans de réouverture pour l'automne 2020 :

- La majeure partie des établissements (55 %) offriront leurs cours majoritairement en ligne à l'automne. L'apprentissage en mode présentiel dans ces établissements se limitera, dans la plupart des cas, aux éléments de cours qui ne peuvent pas être offerts à distance.
- Vingt-cinq pour cent des établissements opteront pour une formule hybride, c'est-à-dire une combinaison de cours en ligne, en mode mixte.
- (c.-à-d. composé de séances en ligne et en présentiel) et en présentiel.
- Les cours se dérouleront entièrement en ligne dans seize pour cent des établissements.
- Quelques établissements retourneront à l'enseignement « traditionnel » – seuls deux pour cent offriront des cours majoritairement en présentiel et un pour cent entièrement en présentiel.
- Deux pour cent des établissements n'ont pas encore annoncé leur plan pour la session d'automne.

Puisque la situation est à coup sûr appelée à évoluer au cours des prochains mois, l'ACPPU continuera de suivre la manière dont les universités et les collèges protègent la santé et la sécurité de leur communauté sur les campus. Si vous pensez que le mode de prestation choisi par votre établissement a été mal classé, veuillez nous en informer par courriel à l'adresse research@caut.ca. ■

We resist

Defending the common good in hostile times



Cynthia Levine-Rasky & Lisa Kowalchuk.
McGill-Queen's University Press, 2020; 328 pp;
ISBN: 978-0-2280-0142-3.

by **HOWARD A. DOUGHTY**

We Resist must not be mistaken for a formal academic exercise in the constricted sense of the term. It is a collection of 38 short essays that average only seven pages. Though some contributors supply an ample list of references, this nicety is often forgone in the interest of getting to the point and making it stick; nonetheless, the book's utility and appeal as a primer on contemporary politics should not be discredited.

The contributors elucidate, from the perspective of the intersectionality grid, an historic and contemporary inventory of grievances against a culture and political economy of repression and exclusion. In the righteous tradition of the pamphleteer, the forty-five writers assembled here engage in analysis and advocacy that includes evidence of objective oppression, subjective reactions to injustice, and the lessons to be drawn for imminent ameliorative action.

“

The forty-five writers assembled here engage in analysis and advocacy that includes evidence of objective oppression, subjective reactions to injustice, and the lessons to be drawn for imminent ameliorative action.

Though largely concerned with specific ethno-religious, racialized, and gender-related matters from a rights-based perspective, most contributions are open to building alliances in a common front against the theory and practice of hegemonic neoliberalism and, significantly for the restoration of a sense of the common good. They are especially concerned with raising alertness not only about the nature and extent of the oppressions they describe, but also about effective responses. Since realistic expectations of equality within conventional electoral reformism seem low and anything akin to revolution is plainly implausible, the common theme of “resistance” prevails as a matter of dignity and faith.

Contributor Yasmin Jiwani puts the practical conundrum well. Since “to succumb to the myth of powerlessness is futile for obvious reasons,” she urges a Gramscian commitment to the “optimism of the will” against the “pessimism of the intellect.” Things, she implies, can be otherwise. “Power amassed, power congealed, in the form of state institutions and its various apparatuses lattice the social order,” she explains, “but the crevices in between are the spaces of tactics.”

The contributors seem exquisitely aware of Saul Alinsky's understanding that the liberal establishment can never live up to its expressed values and the rules it wants everyone else to follow. They know, too, that even (or especially) when apologizing for a systemic, historical wrong or a contemporary unethical act or process, liberal hypocrisy is not a redeemable moral flaw, but a conscious political device to debilitate opposition. Redemption for oppression will therefore not be cheaply won.

Intellectual emancipation is also in play. Academics should pay special attention to Neil McLaughlin's chapter on “challenging and defeating the right” in the wake of toxic American “Trumpism” and the controversies promoted by the Jordan Peterson “cult.” McLaughlin explains that academic freedom is too precious to put at risk by wasting energy and integrity disrupting predatory, opportunistic “populists” and ideologues whose reputations, bank accounts, and influence are only enhanced by engaging in mutual public hostilities that are too easily labeled “left fascism.”

Such real or imagined confrontations give political authorities leave to extort

Obituary Avis de décès

John Loxley 1942-2020



University of Manitoba Economics professor John Loxley passed away on July 28th surrounded by his loved ones. Dr. Loxley was an activist who offered alternatives to orthodox economic theory and policy. John was active with the University of Manitoba Faculty Association and the first coordinator of the *Alternative Federal Budget exercise in Canada* and of the *Alternative Provincial Budget for Manitoba*. He received the 2008 CAUT Distinguished Academic Award and the 2010 Galbraith Prize in Economics and Social Justice, by the Progressive Economics Forum. As an expert in international finance, international development and community economic development, John served as an economic adviser to the governments of Tanzania, Uganda, Madagascar, Mozambique and Manitoba, and the incoming government of Nelson Mandela in South Africa, as well as a number of international institutions. “John Loxley was sought after by governments—provincial, federal, and international—for his wise counsel. Yet he was happy and perhaps felt more at home explaining the ideas of progressive economics to trade union and community activists, with clarity and without condescension,” wrote the Board and Members Council of the Canadian Centre for Policy Alternatives.

Words from John published in his obituary in the Winnipeg Free Press: “I have been fortunate to live a rounded life, academically, politically and socially; and the people in all facets of my life have helped shape who I am. My family and extended family, my government co-workers, union brothers and sisters, colleagues at the University and abroad, all my many students past and present, members of the Anti-Apartheid Coalition, members of Cho!ces, community economic development workers, my drinking buddies at the Yellow Dog tavern, my North End friends and, throughout the years, members of the Crescentwood Saturday Soccer Club: all have been vital parts of my existence and the reason why I have been so happy.” ■

John Loxley, professeur d'économie à l'Université du Manitoba, est décédé le 28 juillet entouré de ses proches. Le professeur Loxley était un activiste qui proposait des alternatives à la théorie et à la politique économique orthodoxe. Membre actif de l'association du personnel académique de l'Université du Manitoba, John fut le premier coordonnateur de l'Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral et de l'exercice semblable au Manitoba (Alternative Provincial Budget for Manitoba). Il a reçu en 2008 le prix de l'ACPPU pour services émérites et, en 2010, le Galbraith Prize in Economics and Social Justice du Progressive Economics Forum. En qualité d'expert en finances internationales, développement international et développement économique communautaire, John fut conseiller économique auprès des gouvernements de Tanzanie, d'Ouganda, de Madagascar, du Mozambique et de la province du Manitoba, du premier gouvernement de Nelson Mandela en Afrique du Sud, et de plusieurs institutions internationales. « De nombreux gouvernements – provinciaux, fédéral et étrangers – faisaient appel à son expertise, mais John était heureux, et sans doute plus à l'aise, d'expliquer les idéologies économiques progressistes aux militants syndicaux et activistes communautaires, en toute clarté et simplicité », a souligné le conseil d'administration et des membres du Centre canadien de politiques alternatives.

Propos de John tirés de l'article nécrologique du Winnipeg Free Press : « J'ai eu la chance d'avoir une vie bien remplie, tant sur les plans professionnel, politique que social. Les gens que j'ai côtoyés dans toutes les sphères de mon existence ont contribué à forger la personne que je suis devenue. Les membres de ma famille et de ma famille élargie, mes collègues du gouvernement, mes consœurs et confrères du syndicat, mes collègues à l'université et à l'étranger, les étudiants et étudiantes auxquels j'ai enseignés au fil des ans, les membres de la Coalition anti-apartheid, les membres de Cho!ces, les travailleurs et travailleuses en développement économique communautaire, mes acolytes de la Yellow Dog Tavern, mes camarades du North End et, au fil des ans, les membres du Crescentwood Saturday Soccer Club. Toutes ces personnes ont joué un rôle essentiel dans ma vie et ont fait de moi un homme heureux. » ■

University-of-Chicago-style, corporatist “free speech on campus” policies that undermine authentic, hard-won academic freedom from colleges and universities under threat of de-funding. This was precisely how Ontario's philistine premier Ford imposed them on compliant (if not welcoming) institutional administrations without neither a peep of dissent nor a ritual performance of “consultation” with faculty and students. Surely, some asked, both of management and faculty, there must be a strategy more ennobling than a pre-emptive cringe.

As for reservations about We Resist, both macroaggressions and microaggressions against Indigenous Peoples, Jews and Muslims, LGBTQ2 communities, the disabled, and anyone deemed surplus to the requirements of what John McMurtry aptly called the “cancer stage of capitalism,” I call attention only to two deficiencies: ecology and economy. Environmental issues get short shrift throughout and only Bernie Farber and Len Rudner (regarding labour's commendable opposition to anti-Semitism) and a chapter on “Austerity Urbanism, Populism, and Labour” by Tufts, Thomas and MacDonald explicitly give class conflict, workers (and unions) their due.

That aside, Levine-Rasky and Kowalchuk, relying on dependables such as Pat Armstrong and Janice Newson as well as newer voices, provide a compelling and comprehensive primer on inequity in theory and practice for those for whom mutual understanding and strategic combination are essential lest worse befall us all. ■

Howard A. Doughty teaches English and liberal studies courses at Seneca College in Toronto.

ON THE COVER

Pandemic passage

EN COUVERTURE

Une tempête nommée COVID-19





Even though Teresa Fedorak has taught full-time at Thompson Rivers University for some two decades, often taking on a dozen or more courses per year as a sessional lecturer, she always understood the precarity of her employment situation.

But when COVID-19 swept across the country last March, the worrying became incessant. She was awarded – and compensated for – a single eight hour contract to produce a remote course, something she says actually took at least 40 hours to learn about and create. Then, she and other sessional instructors in her area got letters informing them that there would be no work for the coming year.

“No thought was given to us as high-performing staff. It is hurtful to be treated as disposable after being loyal for so many years,” she says.

Fedorak has now been given just one course to teach during the Fall session, which will pay nowhere near a livable salary. She says the economic uncertainty gnaws at her and other colleagues in similar situations. “It gets under your skin, constantly worrying that the university will not protect long-term

Même si elle était chargée de cours à temps partiel pendant quelque 20 ans à l’Université Thompson Rivers, Teresa Fedorak en était venue à travailler à temps plein à raison d’une demi-douzaine de cours ou plus par année, elle a toujours été, malgré tout, très consciente de la précarité de sa situation.

Quand la COVID-19 s’est répandue d’un bout à l’autre du Canada en mars dernier, Teresa Fedorak s’est franchement inquiétée. Elle n’a obtenu, contre rémunération, qu’un seul contrat de huit heures pour produire un cours à distance, un travail dans lequel elle a dit avoir investi en réalité au moins 40 heures pour apprendre elle-même et ensuite concevoir le cours. Plus tard, comme d’autres chargés de cours à temps partiel de sa région, elle a reçu une lettre l’informant qu’il n’y aurait pas de travail pour elle dans la prochaine année.

« Personne n’a pensé à notre rendement supérieur. Après des années de loyaux services, j’ai trouvé très dur d’être traitée comme une quantité négligeable », explique-t-elle.

Pendant la session d’automne, Teresa Fedorak n’a obtenu qu’un seul cours, ce qui est loin de lui assurer un salaire digne de ce nom. Elle raconte que l’insécurité économique la mine comme elle mine ses collègues dans la même situation. « Elle nous habite. Nous vivons dans la crainte constante que l’Université ne protégera pas les membres du corps professoral

“

Only one in 4 feel they have been consulted before decisions that affect them are made.

faculty who have served the institution for so many years. There are lots of sleepless nights”

She is not alone.

CAUT surveyed its members to understand the impact of the pandemic on the working lives of academic staff two months following the shut-down of campuses. Over 4,300 academic staff from all provinces participated in the survey.

comme nous, malgré nos longues années de service. Je passe des nuits entières sans dormir. »

Et elle n’est pas la seule.

Deux mois après la fermeture des campus, l’ACPPU a réalisé un sondage auprès de ses membres pour comprendre les conséquences de la pandémie sur la vie professionnelle du personnel académique. Plus de 4 300 personnes y ont répondu.

Comme Teresa Fedorak, environ un répondant sur 10 a perdu une partie ou la totalité de son travail depuis la pandémie et, pourtant, la transition très soudaine à l’enseignement à distance a entraîné une surcharge pour bien d’autres. Chose ironique, comme ce sont les membres du personnel académique contractuel qui enseignent le plus de cours, ce sont eux qui ont connu la plus forte augmentation de la charge de travail.

De fait, la majorité des membres du personnel académique des universités et des collèges travaillent plus maintenant qu’avant la COVID-19. Près d’un tiers consacrent au moins 10 heures de plus par semaine au transfert de leurs cours en ligne et au soutien des étudiants dans ce nouveau cadre d’apprentissage. Pour le personnel contractuel, ce travail supplémentaire n’est pas rémunéré. Et, pour l’ensemble du personnel académique, les travaux de recherche ont ralenti ou sont carrément suspendus.



Like Fedorak, about one in 10 surveyed have seen their work eliminated or reduced since the pandemic, yet the almost overnight shift to remote teaching has resulted in increased workload for many others, with, ironically, contract academic staff (CAS) taking the brunt of extra work due to teaching the most classes.

In fact, the majority of academic staff from universities and colleges are working more than before COVID-19 with almost one-third working an additional 10 or more hours per week to transition their courses online and to support students in this new learning environment. For CAS, this extra work is not compensated. And for all academic staff, research activities have slowed down or stalled completely.

Predictably, nearly 85 per cent of respondents reported somewhat or much higher stress levels due to the pandemic, as they struggle to balance work and dependent care, meet the challenges with performing their teaching and research duties, and worry about job security.

“Academic staff are worried about their students, their research, and their jobs. It is not clear how the concerns about

remote teaching, research and jobs at universities and colleges are going to be addressed without more government and institutional support for post-secondary education,” says CAUT President Brenda Austin-Smith.

She notes that governments have partially addressed the pandemic’s immediate financial impacts through programs such as the Canada Emergency Response Benefit and the Canada Emergency Student Benefit for individuals, and an injection of \$19 billion in federal funding to the provinces for a ‘safe economic restart,’ plus \$2 billion for K-12 education. However, more needs to be done specifically for the post-secondary education sector.

“Universities and colleges are key partners through research and education in solving the current health and economic crisis, but many are facing some financial pressures as a result of government cuts made worse by the pandemic.”

Meanwhile, staff and students are preparing for an unprecedented academic year. Most institutions are planning to offer courses mainly remotely, with some limited on-campus instruction. Others, including Carleton University, the University

C’était prévisible, près de 85 % des répondants ont indiqué ressentir un stress légèrement supérieur ou bien supérieur pendant la pandémie, alors qu’ils essaient d’équilibrer leurs responsabilités professionnelles et les soins aux personnes à leur charge, tout en cherchant des moyens de surmonter les obstacles à l’enseignement et à la recherche et en redoutant de perdre leur travail.

«Les membres du personnel académique s’inquiètent pour les étudiants, leurs travaux de recherche et leurs emplois. Et, à défaut d’obtenir un meilleur soutien des établissements et des gouvernements pour l’éducation postsecondaire, on ne sait trop quelles solutions apporter pour répondre à leurs préoccupations», explique la présidente de l’ACPPU, Brenda Austin-Smith.

Elle remarque qu’avec la Prestation canadienne d’urgence (PCU) et la Prestation canadienne d’urgence pour les étudiants (PCUE), auxquelles se sont ajoutés 19 milliards de dollars de transferts fédéraux aux provinces pour la relance durable de l’économie et 2 milliards de dollars pour l’éducation, de la maternelle à la 12^e année, les gouvernements ont réagi partiellement aux conséquences financières immédiates de la pandémie. Cependant, cela ne suffit pas et il faut plus pour le secteur de l’éducation postsecondaire.

«Les partenaires que sont les universités et les collèges



Environ un répondant sur 10 a perdu une partie ou la totalité de son travail depuis la pandémie.

ont, par leur travail d’enseignement et de recherche, un rôle essentiel à jouer dans l’issue de l’actuelle crise économique et sanitaire. Et pourtant, ils sont nombreux à battre de l’aile sous l’effet cumulatif des compressions budgétaires pratiquées par les gouvernements et de la pandémie.»

Le personnel académique et les étudiants se préparent pour une année complètement inédite. La plupart des établissements prévoient d’offrir la majorité des cours à distance et quelques cours sur les campus. D’autres, dont l’Université Carleton, l’Université du Manitoba, l’Université Mount Saint Vincent et Concordia, ne donneront les cours qu’en mode virtuel. Concordia ne rouvrira même pas ses résidences.



of Manitoba, Mount Saint Vincent and Concordia, will be holding all classes virtually, with Concordia also keeping its residences shuttered.

A few institutions are bucking that trend. St. Francis Xavier, for instance, is running classes largely on campus; the University of Toronto and University of British Columbia were planning the same for smaller classes, while offering large classes online.

Those plans, however, raised concerns for the health and safety of staff compelled to do their jobs on campus, spurring the University of Toronto Faculty Association, CUPE 3902 and other campus unions to join together in launching a petition protesting the reopening plan as failing to guarantee a safe return to work.

The petition attracted 6,500 signatures and in late August, administrators announced that for Fall 2020, faculty and other lecturers would now have the right to teach remotely.

Similar concerns at St. F-X were augmented when the school required incoming students to sign a legal waiver aiming to absolve it from any legal responsibility should they

Quelques établissements vont à l'encontre de cette tendance. St. Francis Xavier, par exemple, veut offrir la majorité de ses cours en salle de classe; l'Université de Toronto et celle de la Colombie-Britannique comptaient faire de même pour les classes plus petites et offrir un enseignement en ligne pour les plus grosses.

Toutefois, ces plans ont soulevé des inquiétudes pour la santé et la sécurité du personnel académique obligé de travailler sur le campus, de sorte que l'association du personnel académique de l'Université de Toronto, le SCFP 3902 et les autres syndicats présents sur le campus ont lancé ensemble une pétition contre le plan de réouverture parce qu'il ne garantit pas un retour sécuritaire au travail.

La pétition a recueilli 6500 signatures et, à la fin du mois d'août, les administrateurs ont annoncé que, pour l'automne 2020, les professeurs et chargés de cours auront le droit d'enseigner à distance.

À St. Francis Xavier, à ces mêmes préoccupations s'est ajoutée l'inquiétude provoquée par l'exonération de responsabilité que les étudiants devront signer au cas où ils contracteraient la COVID-19 dans les cours ou pendant des activités à l'Université.

Le président de l'association du personnel académique de l'université St. Francis Xavier (StFXAUT), Martin van Bommel,

“

About one in 10 surveyed have seen their work eliminated or reduced since the pandemic and the shift to remote teaching has resulted in increased workload for many others.

contract COVID-19 while attending classes or activities.

Martin van Bommel, president of the St. Francis Xavier University Association of University Teachers (StFXAUT) said there was “a distinct lack of communication and consultation with campus unions surrounding the waiver.”

a dénoncé « un manque évident de communication et de consultation avec les syndicats du campus à propos de cette exigence ».

« Implicitement, l'exonération signifie que l'Université n'est pas sûre de prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger les étudiants, le personnel et les membres de la communauté. L'administration a affirmé que la sécurité des étudiants et du personnel venait au premier rang de ses préoccupations, mais le document d'exonération de responsabilité envoie un message très différent », fait valoir Martin van Bommel.

« En outre, les membres trouvent agaçante l'absence de précisions sur l'aménagement des salles de classe et les protocoles à observer pendant les cours, ajoute-t-il. Il a été question de masques, d'écrans faciaux et de Plexiglass, mais pour le moment, rien n'a été confirmé. »

Les frustrations exprimées par les membres de la StFXAUT trouvent des échos dans tout le pays. Les résultats du sondage de l'ACPPU indiquent qu'un participant sur quatre seulement a le sentiment d'être consulté avant que ne soient prises des décisions le concernant.

Malgré toutes ces préoccupations, de toute évidence, les membres du personnel académique et les étudiants sont généralement impatients de revenir à la « normale ».



“Its content implies the University is not confident of taking all of the precautions necessary to safeguard students, staff, and members of the local community. The University administration has assured students and staff that safety is a top priority, yet the waiver sends a very different message,” van Bommel explains.

“Members also continue to be frustrated with the lack of clarity on the exact layout of classrooms and the protocols to observe during classes. Masks, face shields, and plexiglass have all been suggested, but no definitive answer has been given.”

The frustrations voiced by members of StFXAUT are being felt across the country. CAUT’s survey results indicate that only one in 4 feel they have been consulted before decisions that affect them are made.

Despite these concerns, it remains clear that many teachers and students are craving a return to “normal.”

“Our members remain cautiously optimistic and we are pleased to hear the safety and wellbeing of students, staff, and faculty is top priority and hope preparations are success-

ful in limiting the spread of COVID-19,” van Bommel says.

“Members are looking forward to again being able to have in person interactions with students and colleagues, and returning to a vibrant campus. Unfortunately, those among us who are immunocompromised, as well as those who are caregivers for or living with individuals at risk, will need to delay this return a bit longer.”

Liam Keller, a 24-year-old University of Toronto engineering graduate planning to attend law school in Winnipeg this Fall, says he will be moving to that city although all his classes at the U. of M. will be online for at least until January.

Like other students, he wants the opportunity to get to know the city and take part in informal meetings organized by students outside the university setting. While he also worries about isolation from old friends and family, moving is “one of the only ways to genuinely connect with other students right now. Zoom classes are one thing in a setting where you already know people, but not great if you haven’t met them yet. So actually being there will be one of the few chances to really connect.” ■



Les résultats du sondage de l'ACPPU indiquent qu'un participant sur quatre seulement a le sentiment d'être consulté avant que ne soient prises des décisions le concernant.

«Nos membres font preuve d'un optimisme prudent. Nous sommes heureux de savoir que la sécurité et le bien-être des étudiants, du personnel académique et des autres membres du personnel sont au premier rang des priorités et espérons que les mesures prises réussiront à limiter la propagation de la COVID-19, conclut Martin van Bommel. Nos membres sont impatients de revoir leurs étudiants et leurs collègues et que le campus reprenne vie. Malheureusement, ceux qui, parmi nous, sont immunosupprimés ou ceux qui doivent

s'occuper de personnes à charge ou qui vivent avec des personnes fragiles, devront attendre encore un peu avant de revenir.

Âgé de 24 ans, Liam Keller, un étudiant diplômé de l'école de génie de l'Université de Toronto qui prévoyait de poursuivre ses études en droit à Winnipeg cet automne, explique qu'il va déménager au Manitoba, même si sa nouvelle université n'offrira ses cours qu'à distance au moins jusqu'en janvier.

Comme d'autres étudiants, il veut avoir la possibilité de découvrir la ville et de participer aux rencontres officielles organisées par des étudiants en dehors du contexte universitaire. Il redoute un peu d'être séparé de ses anciens amis et de sa famille, mais pense que d'aller de l'avant est l'un des seuls moyens de vraiment établir dès maintenant des contacts avec d'autres étudiants. « C'est une chose de suivre des classes sur Zoom dans une université où on connaît déjà des gens et une autre, beaucoup plus solitaire, de le faire quand on ne connaît personne, raconte Liam Keller. La seule vraie possibilité de rencontrer des gens est d'être là, en chair et en os. » ■

Drop tuition fees: University students face a precarious future amid COVID-19



by ALISON TAYLOR

COVID-19 has university students and their parents anticipating the beginning of an academic year like no

other. Most classes are being offered online due to COVID-19, and opportunities like studying abroad and community-engaged learning will be very different, if they're available at all.

Students are worried about the quality of remote learning as well as lost summer income and student organizations are therefore calling for cuts in tuition fees.

Yet universities have done little to respond to these calls.

This, despite the fact that a survey of students, released by the Canadian Federation of Students and the Canadian Association of University Teachers (CAUT), showed seven in 10 survey respondents said summer employment plans were negatively affected by COVID-19. Abacus Data conducted the survey with 1,100 high school and post-secondary students in Canada, aged 17 and older, from April 23 to May 1, 2020.

Higher education institutions are concerned about a decrease in tuition revenue from international student fees.

Student work, supports scuttled

Working students are feeling the effects of the pandemic, as already precarious jobs became even more precarious. The majority of students surveyed in April 2020 by Statistics Canada were concerned about job security (58 per cent) and dwindling job prospects (67 per cent).

The federal government initiated the Canada Emergency Student Benefit and expanded the flexibility of the Student Work Placement Program.

Another program, the Canada Student Service Grant (CSSG) program, is now "unlikely to go ahead," according to Prime Minister Justin Trudeau, after allegations of ethical breaches related to awarding the contract. International students weren't eligible for either federal program. Student groups are also calling on the federal government to cancel CSSG and divert funds into direct support for students.

This context of uncertainty highlights an urgent need to rethink how to financially support post-secondary education. As a researcher at the University of British Columbia (UBC), I have been studying students' transitions from school to work, and am currently leading a two-province study about how students balance university studies and work. Our research suggests that, if we want to contribute to sustainable and positive change, as suggested in UBC's Strategic Plan, we need to find a way to reduce financial pressures on students.

Financially pressured, time poor

University tuition rates and student debt in Canada have increased significantly in recent decades. The average Canadian university graduate finishes school with more than \$26,000 in loans.

Our report of findings from online surveys of UBC undergraduates suggest that even before COVID-19, students were feeling financially pressured and "time poor." In 2018, 1,732 undergraduate students at the Vancouver campus completed our survey module; in 2019, this number increased to 2,987. Over half of students surveyed worked for an average of 16 hours per week during the school year in 2019. Seventy percent of students had worked in the summer before the 2018 survey. While

some students work because they lack parental support, most work to reduce the financial burden on families.

For international students, whose tuition is usually at least five times that of domestic students, the burden is even greater.

Edge in labour market

Students' competing commitments clearly take a toll. More than two-thirds of students (68 per cent) in our 2018 survey reported stress or anxiety as problems at work while 58 per cent reported fatigue.

These findings likely relate to the fact that the top two sectors for student work reported in our surveys were accommodation, food and beverage services and retail – sectors associated with low-end, low-wage work.

Our interviews confirm that most students also feel time pressured in their day-to-day lives, especially given a perceived need to plan and prepare for life after graduation. Many students also undertake unpaid work to enhance their applications for professional or graduate programs and to inform their career decisions.

Some also see volunteering with clubs and associations as a way to demonstrate leadership capabilities on a résumé. Students tend to seek opportunities that could give them an edge in the labour market post-graduation. Such opportunities include international exchange programs, paid and unpaid internships, and co-operative education programs. For undergraduate students today, juggling multiple commitments is the norm.

What feminist writers in the 1980s referred to as the second shift – meaning the unpaid domestic labour that compounded women's paid work – has become a "triple"

or even “quadruple” shift for students who are balancing paid work, academic work, domestic labour and/or volunteer work.

As a student interview participant commented: “You’re actually the first person who’s asked... how are you juggling all of it because the expectation is that we just are.... We’re all trying to pay rent, trying to get our GPAs up, trying to build our résumés to do the next thing. And because it’s such... a consistent experience, nobody cares how hard it is because everybody’s doing it, right?”

Another student suggested that universities perpetuate a competitive ethic.

Overall, working students feel that they’re on their own. Within this competitive high-pressure and high-stakes environment, existing inequalities between students are often exacerbated.

It doesn’t have to be like this. Canada could make quite different choices to support students’ post-secondary education. In the short term, it would mean additional

government funding to allow universities to reduce tuition fees, as COVID-19 changes the student experience. In the longer term, it means reopening discussion about university funding. Here, we might refer to models from other countries.

An international comparison of funding for post-secondary education shows that Canada, like the United States and the United Kingdom, requires students to pay high tuition, with student loans comprising the main subsidies. By contrast, other Western (Nordic) countries tend to have “low tuition-high subsidy” regimes: low- to no-tuition fees and generous public subsidies.

Differences in student finance regimes are related to societal differences – notably, the extent to which education is seen as a civil right and a public good versus a commodity.

Gift of time

Reducing financial pressures means providing students with the gift of time to

engage knowledge, to take missteps and be able to redirect without severe financial consequences – and to appreciate the diversity of people and opportunities in academic communities.

COVID-19 has exposed the extent to which, as a society, we are bound together. In Canada, the pandemic has demonstrated the need for government support to mitigate widespread harm. For students, the future is not what it used to be. As a public good, therefore, education is (and should be) an unsecured social investment. ■

Alison Taylor is a Professor in the Department of Educational Studies at the University of British Columbia.

This editorial was first published August 6, 2020 in *The Conversation*. <https://theconversation.com/drop-tuition-fees-university-students-face-a-precarious-future-amid-covid-19-129285>.

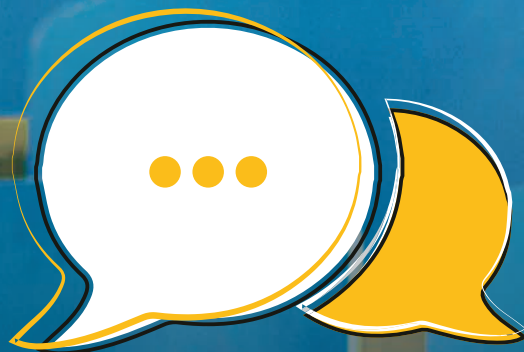
THE CONVERSATION

THE
CAUT BULLETIN
EVERY ISSUE
EVER PUBLISHED!
1953–2012

BROWSE THE FULL BACK RUN:

[ARCHIVE.ORG/DETAILS/CANADIANASSOCIATIONOFUNIVERSITYTEACHERS](https://archive.org/details/canadianassociationofuniversityteachers)





**Join the call for federal support
for university and college workers and students**

Send a letter to a Member of Parliament

To learn more, visit ourfuture.caut.ca

**Associez-vous à l'appel au soutien fédéral
aux employés et étudiants des universités et collèges**

Envoyez une lettre à votre député(e) fédéral(e)

Pour en savoir plus, visitez notreavenir.acppu.ca

For our **future**
Pour notre **avenir**



We are the university! Reflections on the 2020 strike of UK university workers

by SARA MARZAGORA & SARA STEVANO

University workers in 74 UK institutions held a 14-day strike in February and March. The strike was declared by the University and College Union (UCU), which represents 120 000 academics, administrators, IT staff, librarians and PhD students – not only academics were on strike, but workers across the higher education (HE) sector. This was the biggest strike since the Labour Party was defeated in the 2019 national elections. It occurred in a political context where the Tory government planned to curb trade unions' power further and, despite the rhetoric about retreating from austerity, it had no plan to redress the marketisation and neo-liberalization of HE.

These processes entailed the adoption of a business-like model that treats students as customers and makes universities overly reliant on tuition fees to compensate for reduced government subsidies. The UK government decided to uncapped student numbers, which led universities to compete for student recruitment, shift spending towards marketing, and hire a new bureaucracy of managers tasked with improving student experience. Overall, universities are sitting on a £44.27 billion reserve yet are claiming they have no money. For many rich universities, the deficit is not a reality, but a political narrative deployed to justify top management's lack of concern for poor working conditions. On the other hand, the logic of market competition has meant that other universities are struggling to keep up financially.

The complete transformation of the role of universities has been laid bare by the Covid-19 public health emergency. Following market logic, most universities' senior

management chose profit over people as the health emergency worsened, and largely adopted a 'business as usual' approach, thus failing to protect university workers, students, and society at large.

The issues at stake

The UCU strike aimed to centre workers and students over profit and the market. The parliamentary route to defend workers' rights has been barred; hence, it has become apparent that workers needed to act to protect their rights through trade unions. The issues at stake in the UCU strike are the same as those faced by several other categories of workers in the UK, with demands encompassing pensions and the 'four fights': pay, casualization, inequality, and workload. The union has fought to keep the pension dispute together with the 'four fights', a synergy essential to keep the industry united, although casualized staff are less concerned with pensions and senior staff are less affected by casualization. Nonetheless, the mandate for a strike over pensions was stronger than the mandate for a strike over pay and inequality issues, which might suggest the persistence of rankism among senior university staff. Externally, and sometimes internally, academic work is perceived as an elitist vocation; we believe that academics must think of themselves as labour, and therefore as part of the broader workers' movement. It is necessary to counter divide-and-rule strategies that have imposed different forms of vulnerability across the workforce and created the perception of different group interests amongst workers.

The pensions issue followed another 14-day UCU strike in 2018 against changing the Universities Superannuation Scheme

(USS) from a defined-benefits to a defined-contributions pension scheme. The strike won: employers committed to maintain the USS as a defined-benefits pension. Subsequently, negotiations regarding employers' and employees' relative contributions stalled, leading the union to declare the second 14-day strike this year. The proposed reform of USS is typical of the neoliberal process of individualising risk, where workers and households are increasingly made responsible for their own welfare now and the future amidst the retreat of public provisioning.

The 'four fights' against inequality and neoliberal work restructuring

The 'four fights' bring together various important issues that are symptoms of the ongoing marketisation of higher education and its managerial takeover. Casualization is rampant in the sector. The latest data shows that 67% of research-only contracts and 49% of teaching-only contracts are fixed-term. Universities increasingly hire staff on atypical employment arrangements, including zero-hours contracts and hourly pay. This means that many university workers are not paid in the summer, face severe job insecurity and related mental health consequences, and often are not paid for tasks that they are required to do as part of their jobs. UCU has declared that casualization is an attack on human dignity and casualized staff are second class citizens who are invisible, vulnerable, and deprived of agency and ability to plan their futures. A leaked document from a Russell Group meeting revealed that employers are perfectly aware that casualization is detrimental to staff mental health and student learning and marginalises already-

marginalised groups – but only consider it in terms of reputational damage.

The fight against casualization also begins to address various forms of structural discrimination and oppression that workers face every day in academic work. Women and Black, Asian and ethnic minority (BAME) staff are disproportionately affected by casualization, which is partly illustrated by persistent gender and ethnicity pay gaps in the sector. The average gender pay gap is 14.8% – in some institutions as high as 30%. We do not have comprehensive data on ethnicity pay gaps but a recent study in Russell Group institutions revealed a 26% ethnicity pay gap. It is imperative to close both the ethnicity and gender pay gap with equal urgency. Pay inequalities intersect with broader societal inequalities and uneven distribution of social reproduction obligations, which make marginalised social groups particularly vulnerable in the context of casualization. Women, and women of colour even more starkly, face biased student evaluations – now a key tool to assess teaching – and greater expectations for pastoral care and administrative duties. This also means that the sustainability of workloads, another of the ‘four fights’, needs to be assessed from a gendered and racialized perspective and by contract type. Two thirds of BAME staff reported bullying or harassment at work. BAME staff are more likely to be targeted by the UK’s ‘hostile environment’ policy to discourage immigrants from staying in the UK in the long term, and by *Prevent*, the counter-terrorism programme that, under the stated objective of reporting radicalism to the authorities, has policed Muslims and other minorities.

On March 9th, the UCU pickets turned feminist to highlight the importance of connecting various forms of struggle against gender, race and class exploitation in universities. On March 11th, UCU branches across the country joined a national day of action against *Prevent*.

Rethinking universities’ role in society
The ‘four fights’ highlight that the strike



The ‘four fights’ – pay, casualisation, inequality, and workload – bring together various important issues that are symptoms of the ongoing marketisation.

was not only about percentages of pension contributions but about radically rethinking the role of universities in society. Higher education is a public good, not a commodity. Access to UK universities has been severely compromised by increased tuition fees since 2010, causing student debt to accrue rapidly. The marginalisation noted for academic staff is reflected in the student body, such as the 13% gap in overall marks between white and BAME students. Education is central to social reproduction and highly unequal universities will reproduce highly unequal societies. Both students and staff have been forced to deal with a proliferation of quantified assessment and metrics, whose effectiveness in improving learning and teaching is dubious at best. Against stifling pedagogy into numbers, we needed to reclaim the strike as a pedagogical space where learning is public, non-hierarchical, and creative. Most pickets have organised stellar teach-out programmes of public talks and open discussions that have created important opportunities for learning and exchange among students, staff and activists.

The strike is a vital form of resistance against neoliberal transformations of HE. At same time, the breadth of these changes forces us to rethink our strategies. Firstly, we could think of other forms of direct action against the bureaucratic superstructures imposed on workers, such as boycotting the University support staff are also represented by UNISON, the public service union, which has supported the UCU strike with a parallel ballot. The fragmentation of workers across different unions tends to hinder concerted action. Research Excel-

lence Framework, the government’s system for allocating research funding according to metrics of quality. Secondly, processes such as casualization and the managerial takeover mirror trends in other sectors where there has been a transfer of power from workers who fulfil their industry’s stated purpose (teaching in higher education; driving trains in transportation) to managers and senior administrators. This situates HE amongst other sectors characterised by growing precarisation, in turn linked to the weakening and bureaucratisation of trade unions and labour’s loss of power. HE workers, therefore, need to forge militant solidarities with rank and file activists in other unions. Thirdly, the neo-liberalization of academia is a worldwide phenomenon and resistance should be coordinated internationally. Our managers are part of a transnational capitalist class; hence workers’ struggles need to be informed by global conversations and mutual learning. At the strike teach-outs, for instance, we learned about the 2016 Palestinian teachers’ strike and the Fallist movement in South Africa. Both movements clearly articulate how attacks on education are also attacks on broader political and socioeconomic emancipation – a lesson for us all. ■

Sara Marzagora is a lecturer in Comparative Literature at King’s College London.

Sara Stevano is a lecturer in Economics at SOAS University of London. Both are UCU members.

This editorial was first published December 2019 in the *Global Labour Column*. Reprinted with permission.

Autumn Reading



Brotherhood to Nationhood
www.btlbooks.com



Creating Gender-Inclusive Organizations
www.utorontopress.com



Going Public
www.btlbooks.com

From the Bulletin archives Souvenir des archives du Bulletin



Provincial power grab

In the spring 1996, the Manitoba government introduced Bill 32 which is designed to increase dramatically the power of the politicians over the internal functioning of Manitoba's universities. The government is doing this by abolishing the University Grants Commission and creating a new Council on Post-Secondary Education which will be much more under the thumb of the Minister of Education and Training than its predecessor.

"It is remarkable," said Prof. William Bruneau, the President of CAUT, "that conservative governments such as that in Manitoba preach a doctrine of reducing government and getting it off the backs of people and then develop legislation to allow the politicians and bureaucrats to micromanage the universities."

The Manitoba Organization of Faculty Associations, which represents the faculty associations in the four universities in the province, is orchestrating resistance to this legislation. It has proposed alternative reforms which among other matters would restructure the Council so that it would have equal numbers of government appointees and elected representatives of the post-secondary institutions. The President of CAUT has assured the Manitoba organization of national support in its fight. ■

Jeu de pouvoir au Manitoba

Le gouvernement du Manitoba a déposé au printemps 1996 le projet de loi 32 qui vise à accroître sensiblement le pouvoir des politiciens sur le fonctionnement interne des universités du Manitoba. En vertu du projet de loi, le gouvernement abolit la Commission des subventions aux universités et crée le Conseil de l'enseignement postsecondaire qui sera davantage sous la coupe de la ministre de l'Éducation et de la Formation que l'ancienne commission.

Selon William Bruneau, président de l'ACPPU, il est remarquable que des gouvernements conservateurs comme celui du Manitoba prèchent l'allègement de l'appareil gouvernemental pour en mettre moins sur les épaules de la population d'une part, et que, d'autre part, ils créent un projet de loi permettant aux politiciens et aux bureaucrates de gérer à outrance les universités.

La *Manitoba Organization of Faculty Associations*, qui représente les associations de professeurs de quatre universités de la province, est en train d'organiser une campagne de résistance au projet de loi. Elle propose des réformes de rechange qui, entre autres, restructurent le Conseil pour qu'il compte un nombre égal de représentants nommés par le gouvernement et de représentants élus des établissements d'enseignement postsecondaire. Le président de l'ACPPU a assuré à la MOFA un appui national dans son combat. ■

To read the full article that appeared in the CAUT Bulletin September 1996 issue visit bulletin-archives.caut.ca.
 Pour lire l'article complet publié dans le Bulletin de septembre 1996, veuillez visiter bulletin-archives.caut.ca/fr.

Introducing CAUT's 2020-21 Executive Committee

Les membres du Comité de direction de l'ACPPU 2020-2021

Brenda Austin-Smith

PRESIDENT / PRÉSIDENTE
MANITOBA / UMFA



This is a year like no other. The twinned health and economic crises have exacerbated long-standing issues in the academic workplace and created new ones. To get through these crises and be better for it, we need to tap into the political power of the membership, supporting the development of activist skills in everything from bargaining and communications to running campaigns. We need to organize in new ways and like never before, not just our own collegial bodies like Senates and Faculty Councils, but also our deep connections with our students, our communities, and other groups who share our circumstances in order to strengthen the public good. Although isolated and distanced, as a result of the pandemic, we must find new ways to reach out, engage and organize as the voice of academic staff in the defence of the academic job, and high quality, affordable, post-secondary education. Now is the time to move forward, virtual arms linked across the boundaries that threaten to divide and weaken us. We are stronger together.

En cette année sans précédent, la crise sanitaire et la crise économique qu'elle a entraînée ont exacerbé des enjeux de longue date dans le milieu de travail académique et en ont fait surgir de nouveaux. Afin de surmonter cette double crise et en sortir renforcés, nous devons miser sur le pouvoir politique des membres et soutenir le développement de l'éventail complet des compétences des militants – de la négociation à la gestion de campagnes en passant par les communications. Nous devons nous mobiliser comme jamais auparavant, non seulement au sein de nos propres organes collégiaux comme les sénats et les conseils de faculté, mais aussi par nos liens étroits avec nos étudiants, nos communautés et d'autres groupes qui partagent nos valeurs dans le but de servir au mieux l'intérêt général. Malgré l'isolement et la distanciation imposés par la pandémie, nous devons trouver de nouvelles façons de nous mobiliser et de militer en tant que porte-parole du personnel académique, pour continuer à défendre le travail académique, ainsi qu'une éducation postsecondaire de grande qualité et abordable. Il est temps d'aller de l'avant, de nous serrer virtuellement les coudes pour affronter les obstacles qui menacent de nous diviser et de nous affaiblir. Nous sommes plus forts ensemble.

Peter McInnis

VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENT
ST. FRANCIS XAVIER / ST.FXAUT



These two terms as CAUT Vice-President have offered the opportunity to expand activities related to advocating for academic/staff unions, and more broadly, issues confronting post-secondary education, both within Canada and internationally. The progression from faculty union president, to activism with provincial and national associations has provided engagement with a wide spectrum of campaigns, especially that of academic freedom and tenure. I have been closely involved with CAUT's AF&T Committee for seven years now and firmly believe these principles remain a central tenet of the "academic job." As Vice-President, I support the actions of the President, Executive Committee, the CAUT Executive Director and staff to improve working

conditions of members and protect professional rights. As an academic with research interests in labour studies, these ongoing experiences with CAUT have continued to energize a close relationship between professional work and political activism.

Mes deux mandats en tant que vice-président de l'ACPPU m'ont permis d'élargir les activités liées à la défense des intérêts pour les syndicats de personnel académique et, plus largement, aux enjeux qui menacent l'éducation postsecondaire tant à l'échelle nationale qu'internationale. En passant de la présidence de mon association de personnel académique au militantisme actif auprès d'associations provinciales et nationales, j'en suis venu à m'impliquer dans un large éventail de campagnes, plus particulièrement pour la liberté académique et la permanence de l'emploi. Je suis étroitement associé au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi depuis sept ans et je crois fermement que ces principes demeurent l'assise du « travail académique ». En tant que vice-président, je soutiens les actions de la présidente et du Comité de direction, du directeur général et du personnel de l'ACPPU en vue d'améliorer les conditions de travail des membres et de protéger les droits professionnels. En tant que chercheur universitaire en études du travail, je continue de puiser dans ces expériences au sein de l'ACPPU l'énergie qui me permet de conjuguer étroitement activités professionnelles et militantisme politique.

Yalla Sangaré

TREASURER / TRÉSORIER
SAINTE-ANNE / APPBUSA



Since March, it has been necessary to transition to distance education. In the short term, the priority of the CAUT will be to develop guidelines for navigating this new environment. Vigilance is essential. The pandemic seems to be used as an alibi for making budget cuts. In the medium term, it is crucial to make progress on issues of equity, diversity and inclusion within post-secondary institutions. It is not enough to create positions for administrators responsible for equity and structures. Concrete results are needed. The focus remains the same: to vigorously defend and promote a high-quality, accessible post-secondary education system. Internally, the foundations of such a system are collegiality and academic freedom. From an external standpoint, an appropriate level of public funding is required. Solidarity with our colleagues whose status is precarious and courage must be our guideposts at all times.

Depuis mars, la transition vers l'enseignement à distance s'est imposée. À court terme, la priorité de l'ACPPU sera de développer des balises pour naviguer dans ce nouvel environnement. La vigilance s'impose. La pandémie semble servir d'alibi pour faire des compressions budgétaires. À moyen terme, il est impératif de faire des progrès sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion au sein des institutions postsecondaires. La création de postes d'administrateurs chargés de l'équité et de structures ne suffit plus. Il faut des résultats concrets. Le focus de l'ACPPU demeure le même : défendre vigoureusement et promouvoir un système d'éducation postsecondaire accessible et de très grande qualité. À l'interne, les fondements d'un tel système sont la collégialité et la liberté académique. Un niveau de financement public approprié est nécessaire sur le plan externe. La solidarité à l'égard de nos collègues qui ont un statut précaire et le courage doivent en tout temps nous guider.

James Compton

PAST PRESIDENT / PRÉSIDENT SORTANT
WESTERN / UWOFA



As always, a key challenge for academic unionism in the coming year will be solidarity. There are many centrifugal forces working to divide us in the neoliberal university. Individual faculty members are pitted against each other in a zero-sum game in which fighting for scarce research funds and recognition produces a stratified collegium of haves and have nots. The most egregious outcome is the appalling treatment of contract academic staff. We see the same tension among academic units, where Responsibility Center Management imposes the iron law of incentive-based budgeting. Senate, once a space in which the university community reproduced itself through good faith collective action, is now reduced to a rubber stamp. None of this is new, but in the context of the COVID-19 pandemic, inequality is magnified and exposed. Our normal tools of collective action are no longer available, so we will have to experiment with online forms of solidarity. At the end of the day, it's all we've got.

Encore et toujours cette année, l'un des grands défis auxquels se heurte le mouvement syndical en milieu académique réside dans la solidarité. D'importantes forces centrifuges se conjuguent pour nous diviser dans l'université néolibérale. Les membres du corps professoral sont dressés les uns contre les autres dans un jeu de gagnant-perdant où la lutte pour les maigres fonds de recherche et la reconnaissance crée un collégium fortement stratifié composé de nantis et de démunis. L'issue la plus inacceptable demeure le traitement scandaleux réservé au personnel académique contractuel. Nous constatons les mêmes tensions au sein des unités académiques où la gestion par centres de responsabilité impose la loi d'airain des budgets fondés sur des incitatifs. Le sénat, qui était le foyer de l'action collective de bonne foi favorisant la consolidation de la communauté universitaire, ne sert plus qu'à entériner les décisions prises en haut lieu. Cela n'est pas nouveau, mais dans le contexte de la pandémie de COVID-19, les inégalités sont accentuées et exposées au grand jour. Comme nous n'avons plus accès à nos outils normaux d'action collective, nous devons nous rabattre vers des formes de solidarité en ligne. C'est tout ce que nous avons en ce moment.

David Newhouse

REPRESENTATIVE-AT-LARGE / Aboriginal
REPRÉSENTANT ORDINAIRE / Autochtone
TRENT / TUFA



Universities and colleges are responding to the Truth and Reconciliation Commission through the creation of Indigenization plans. These plans often call for the hiring of additional Indigenous faculty, creation of new Indigenous academic programming, inclusion of Indigenous staff into the administrative and governing structures of the university, support for Indigenous research and bringing Indigenous knowledge into the academy. From a Haudenosaunee perspective, I call this huge project 'extending the rafters' as it is akin to the addition of a new family to the longhouse. There will be tensions that arise from this project that involve working conditions, research support, developing relationships with colleagues and communities and evaluation of individual per-

formance, among others. One of the items for discussion at the Aboriginal post-Secondary Education Working Group is starting a national survey of the experience of Indigenous faculty in Canadian universities. I led an Ontario faculty survey in the last year which will be formally released this fall. I'm hopeful that the surveys will help to fill a gap in knowledge and help local associations better support Indigenous members.

Les universités et collèges répondent à la Commission de vérité et réconciliation en mettant en place des plans d'autochtonisation. En règle générale, ces plans préconisent l'embauche d'un plus grand nombre d'Autochtones au sein du personnel académique, la création de programmes d'études autochtones, l'intégration d'Autochtones au sein du personnel administratif et des structures de gouvernance des universités, le soutien à la recherche en matière autochtone et l'intégration des savoirs autochtones dans le milieu académique. Pour moi, en tant qu'Haudenosaunee, cet immense projet revient à « rallonger les chevrons » pour pouvoir accueillir une nouvelle famille dans la maison-longue. Il suscitera des tensions sur les plans des conditions de travail, du soutien à la recherche, de l'établissement de relations avec les collègues et les communautés et de l'évaluation du rendement individuel, entre autres. Le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones travaille actuellement à la réalisation d'un sondage national sur l'expérience des membres du personnel académique autochtone dans les universités canadiennes. J'ai mené un sondage auprès du personnel académique ontarien l'an dernier dont les résultats seront publiés cet automne. J'ai bon espoir que ces sondages contribueront à fournir les connaissances qui nous font actuellement défaut de sorte que les associations locales puissent mieux soutenir leurs membres autochtones.

Serge Jolicœur

REPRESENTATIVE-AT-LARGE / Francophone
REPRÉSENTANT ORDINAIRE / Francophone
MONCTON / ABPPUM



The mandate of the Francophones' Committee is to advise on concerns of francophone academic staff at francophone, bilingual and anglophone institutions. The fragility of French in minority settings is at the heart of our concerns, highlighting the importance of providing post-secondary programs in French to ensure that Canada's francophone communities continue to develop and thrive. Recent developments concerning Faculté Saint-Jean (University of Alberta), the decision of the Toronto District School Board to discontinue French Immersion programs at the primary level (whereas the Université de l'Ontario français will open its doors in 2021) and the consequences of the recent Supreme Court decision on French schools in British Columbia, are part of our discussions. Our actions are also brought to bear on the working conditions of francophone staff at Canadian colleges and universities, particularly in the context of the response to the current health crisis.

Le mandat du comité des francophones est de conseiller le comité de direction sur les questions intéressant le personnel académique francophone dans les établissements francophones, bilingues et anglophones. La fragilité du français en milieu minoritaire est au cœur de nos préoccupations, par l'importance de l'offre de programmes postsecondaires en français pour la vitalité et le développement des communautés francophones du pays. Les développements récents concernant la Faculté Saint-

CAUT executive committee Comité de direction de l'ACPPU

Jean (Université de l'Alberta), la décision du Conseil scolaire du district de Toronto d'abandonner les programmes d'immersion française au primaire (alors que l'Université de l'Ontario français ouvrira ses portes en 2021) et les retombées de la décision récente de la Cour suprême sur les écoles françaises en Colombie-Britannique, font partie de nos discussions. Nos actions portent aussi sur les conditions de travail du personnel francophone des collèges et universités canadiens, notamment dans le contexte de la réponse des établissements postsecondaires à la crise sanitaire actuelle.

Laurence McFalls

REPRESENTATIVE-AT-LARGE / Quebec
REPRÉSENTANT ORDINAIRE / Québec
MONTREAL / SGPUM



At a time when academic freedom is more than ever under siege, both overtly and insidiously, CAUT must rise to its collective defense in particular where individual voices and local associations cannot make themselves heard. Despite the urgency and distractions of combatting the pandemic and its differing effects on universities and colleges across Canada, CAUT must continue to focus on its unique role as an organization that can identify and protect the common interests of the academic community and its broader social mission as an institution dedicated to the disinterested development and defense of scientific, interpretive and creative truth. While this might sound overly idealistic, only a national organization integrated into an international network can provide an overview of the stakes that local struggles and historic contingencies such as the COVID crisis can obscure.

Alors que la liberté académique est menacée de toutes parts, ouvertement aussi bien qu'insidieusement, l'ACPPU doit la défendre en usant de sa force collective surtout dans les contextes où tant les individus que les associations locales ne peuvent se faire entendre. Malgré l'urgence de la lutte contre la pandémie et ses différents effets sur les universités et collèges au pays, l'ACPPU ne doit pas se laisser distraire. Elle doit continuer d'exercer son rôle propre d'organisation apte à cerner et à protéger les intérêts collectifs de la communauté académique et sa grande mission sociale en tant qu'institution vouée à la défense et au développement désintéressés du savoir scientifique, interprétatif et créatif. Bien que cela puisse paraître idéaliste, seule une organisation nationale intégrée dans un réseau international peut fournir un portrait d'ensemble des enjeux que les luttes locales et les contingences historiques comme la crise de la COVID peuvent obscurcir.

Marc Schroeder

REPRESENTATIVE-AT-LARGE / General
REPRÉSENTANT ORDINAIRE / Général
MOUNT ROYAL / MRFA



Across provincial jurisdictions, we are witnessing increasingly brazen assaults on public education and organized labour — the latter being the means by which we, through collective action, can most powerfully defend and advance the former. Whereas the work of post-secondary academic staff and their associations lies at the intersection of both, neoliberal governments seek to subordinate post-

secondary education to short-term, instrumentalist policy objectives in the service of private interests through a refocusing on narrowly-conceived labour market outcomes and research commercialization, with austerity politics and performance-based funding as levers to force compliance. All of these entail greater corporatization and precarity. All weaken institutional autonomy, democratic shared governance, and collective bargaining, consequently undermining academic freedom: necessary conditions for public postsecondary education in the service of the common good, broadly conceived. Today, it is critically important that associations adopt an organizing model so to prepare for mobilization against these assaults through collective action across multiple domains.

Sur la scène provinciale partout au pays, nous assistons à des assauts de plus en plus soutenus contre l'éducation publique et le mouvement syndical — ce dernier étant le moyen grâce auquel, par l'action collective, nous pouvons défendre et faire progresser le plus fortement le premier. Alors que le travail des membres du personnel académique et de leurs associations se situe à la jonction des deux éléments de cette équation, les gouvernements néolibéraux cherchent à assujettir l'éducation postsecondaire à des objectifs instrumentalistes à court terme au service d'intérêts privés axés sur des perspectives d'emploi étroitement définies et la commercialisation de la recherche et assortis de politiques d'austérité et de financement lié au rendement pour en forcer la réalisation. Ces orientations favorisent la corporatisation des établissements et augmentent la précarité. Elles affaiblissent l'autonomie des établissements, la gouvernance partagée démocratique et la négociation collective, portant ainsi atteinte à la liberté académique : autant de conditions nécessaires à une éducation postsecondaire publique au service de l'intérêt commun dans son acception la plus large. Il faut absolument que les associations adoptent un modèle d'organisation qui leur permettra de se préparer pour une mobilisation contre ces assauts au moyen de l'action collective menée sur plusieurs fronts.

Robin Whitaker

REPRESENTATIVE-AT-LARGE / General
REPRÉSENTANTE ORDINAIRE / Général
MEMORIAL / MUNFA



We need strong comprehensive public post-secondary education more than ever to negotiate a pandemic that touches every aspect of our lives, from practical problems of how we move around and work, to social and psychological challenges, to fundamental existential questions. Much as socioeconomic inequality patterns COVID-19 risks, the pandemic reveals systemic vulnerabilities. These include the ways colleges and universities are left insecure by diminished government support, corporatization and marketization, and the associated rise of precarious academic labour, overreliance on student fees, and an administrative class that is disconnected from everyday post-secondary education work and workers. Academic staff unions, working in conjunction with CAUT, are vital to securing an equitable, just, and sustainable transition, both for our own members and more widely. It is critical that we work with the rest of the labour movement and other social and environmental justice allies, with a commitment to bargain for the common good.

Nous avons plus que jamais besoin d'une éducation postsecondaire publique solide pour surmonter une pandémie qui touche chaque aspect de nos vies; des problèmes pratiques liés à nos déplacements et à notre travail, aux défis sociaux et psychologiques en passant par les questions existentielles fondamentales. Tout comme les inégalités socioéconomiques qu'elle souligne à grands traits, la pandémie de COVID-19 révèle les vulnérabilités systémiques. Parmi celles-ci, on compte l'insécurité à laquelle sont exposés les collèges et universités en raison des coupes dans le financement public, la corporatisation et la commercialisation qui donnent lieu à une précarisation accrue du travail académique, à une dépendance excessive à l'égard des droits d'inscription et à une administration de plus en plus déconnectée de la réalité quotidienne du travail et des membres du personnel académique. Les associations de personnel académique, de concert avec l'ACPPU, sont essentielles pour assurer une transition équitable, juste et durable, tant pour leurs propres membres que pour l'ensemble de la société. Nous devons concerter nos efforts avec tous nos collègues du mouvement syndical et nos autres alliés des mouvements sociaux et environnemental et ce, dans le but de défendre l'intérêt commun.

Alison Hearn

CHAIR / Academic Freedom & Tenure
PRÉSIDENTE / Liberté académique et permanence de l'emploi
WESTERN / UWOFA



The protection and advancement of academic freedom has never been more important than it is now, under the unprecedented conditions brought about by COVID-19. While university administrations across Canada have had to act swiftly to address the health emergency over the last months, these swift actions have come at a high price; existing collegial governance structures have been routinely circumvented, and the rapid conversion to privately owned digital platforms has come without appropriate protections for intellectual property and personal privacy, or acknowledgement of increased workload. All of this undermines our academic freedom rights to extra and intra-mural speech, research and teaching. The CAUT's Academic Freedom and Tenure Committee has been monitoring the invidious impacts of educational technologies (EdTech) on academic freedom for quite some time, but the growing reliance on privately-owned digital platforms has deepened our concerns about enhanced surveillance inside and outside of the classroom, disciplinary forms of performance management via the collection of data, and the potential for personal threats and self-censorship that accompany the recording and circulation of our lectures and course materials online. In addition to its on-going work defending the academic freedom rights of our members we are working on the development of an Academic Freedom workshop, and diligent support of the co-implication of equity and academic freedom.

La protection et la promotion de la liberté académique revêtent une importance sans précédent dans le contexte créé par la pandémie de COVID-19. Les administrations universitaires partout au pays ont dû adopter des mesures d'urgence pour juguler la crise sanitaire ces derniers mois, mais ces actions ont porté un dur coup au milieu de travail académique avec le contournement systématique des structures de gouvernance collégiale, la transition rapide vers des plateformes

numériques privées non assortie des protections appropriées de la propriété intellectuelle et de la vie privée et l'augmentation non reconnue de la charge de travail. Tous ces éléments minent nos droits liés à la liberté académique, à savoir la liberté d'expression extra-muros et intra-muros, la liberté d'effectuer des recherches et la liberté d'enseignement. Le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU surveille les effets néfastes des technologies éducatives sur la liberté académique depuis un certain temps déjà, mais l'utilisation croissante des plateformes numériques privées suscite de nouvelles préoccupations en ce qui a notamment trait aux risques accrus de surveillance à l'intérieur et à l'extérieur des classes, aux formes disciplinaires de gestion du rendement au moyen de la collecte de données et aux menaces et à l'autocensure potentielles qui accompagnent l'enregistrement et la diffusion de nos cours et de notre matériel didactique en ligne. Outre son travail constant de défense de la liberté académique de ses membres, le Comité est en train de mettre sur pied un atelier sur la liberté académique, tout en soutenant avec diligence l'équité dans sa conjonction avec la liberté académique.

Sarika Bose

CHAIR / Contract Academic Staff
PRÉSIDENTE / Personnel académique contractuel
BRITISH COLUMBIA / UBCFA



Approximately one-third of Canadian academics are hired on a temporary or part-time basis. This practice seriously compromises the principles of higher education; thus the CAUT Contract Academic Staff Committee is mandated by Council to raise awareness of issues that affect contract academics across Canada. CAUT recognizes that the components of the academic job are dismantled by increasingly precarious jobs, a situation exacerbated by the current pandemic. Lack of job security affects any meaningful exercise of academic freedom, lack of financial security negatively affects physical and mental health, and lack of career path leads to a deep weakening of academia and Canadian society as a whole. Specialist knowledge is lost as CAS largely teach service courses and have few resources for original research, and formerly stable economic sectors are destabilized. Through its advisory work on policy statements, CAUT campaigns, and local organization, the CAS Committee supports CAUT's continuing actions to turn the tide towards fair employment practices for all academics.

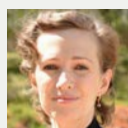
Au Canada, environ le tiers des membres du personnel académique sont embauchés à titre temporaire ou à temps partiel, ce qui compromet sérieusement les principes de l'enseignement supérieur. C'est pourquoi le Conseil de l'ACPPU a chargé le Comité du personnel académique contractuel de promouvoir les enjeux qui touchent le personnel académique contractuel partout au Canada. L'ACPPU reconnaît qu'une précarité croissante menace l'intégrité du travail académique, une situation qu'exacerbe la présente pandémie. L'insécurité d'emploi fait obstacle à l'exercice de la liberté académique, l'insécurité financière a des répercussions sur la santé physique et mentale et l'absence d'avancement professionnel affaiblit grandement le milieu académique et la société canadienne dans son ensemble. La situation freine également le développement du savoir, le personnel contractuel étant largement confiné à l'enseignement et ne disposant que de peu de ressources pour la recherche,

CAUT executive committee Comité de direction de l'ACPPU

ce qui entraîne la déstabilisation de secteurs économiques normalement stables. Par son travail consultatif sur les énoncés de principes et les campagnes de l'ACPPU, notre comité soutient les actions continues de l'ACPPU en vue de favoriser des pratiques d'emploi équitables pour tous les membres du personnel académique.

Kate Cushon

CHAIR / Librarians & Archivists
PRÉSIDENTE / Bibliothécaires et archivistes
REGINA / URFA



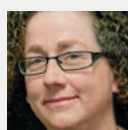
The Librarians' and Archivists' Committee will be focusing our efforts on a number of key issues facing our sector. Advocacy will continue to be a central effort, including monitoring and educating members about the Statutory Review of the *Copyright Act*, issues around

Access Copyright and fair dealing, public support for open publishing and open educational resources, and other emergent issues. During the COVID-19 pandemic, libraries and archives may face fast-tracked timelines for physical re-opening, with variable capacities for ensuring staff safety and different perceived levels of essentiality, compared to other areas of post-secondary institutions. Conversely, librarians and archivists face heightened risks from "de-professionalization" and having their work made invisible during remote delivery of instruction and services. As we monitor and respond to these issues facing our sector, the Committee will continue to solicit the membership's input on developing issues during this extraordinary period.

Le Comité des bibliothécaires et des archivistes entend axer ses efforts sur un éventail d'enjeux importants auxquels se heurte actuellement notre secteur. Il poursuivra notamment son travail central de défense des intérêts, y compris le suivi et l'information aux membres concernant la révision quinquennale de la *Loi sur le droit d'auteur*, les questions entourant *Access Copyright* et l'utilisation équitable, le soutien public à l'édition et aux ressources éducatives en libre accès, ainsi que d'autres enjeux émergents. Pendant la pandémie de COVID-19, les bibliothécaires et archivistes pourraient être confrontés à des calendriers de réouverture rapide des installations physiques, en l'absence d'uniformisation des capacités pour assurer la sécurité du personnel et des mesures jugées essentielles, comparativement à d'autres secteurs des établissements postsecondaires. Par ailleurs, les bibliothécaires et archivistes font face à des risques accrus de « dé-professionnalisation », leur travail étant menacé d'invisibilité par la prestation à distance de l'enseignement et des services. Tout en assurant le suivi de ces enjeux et en y répondant, notre comité continuera d'être à l'écoute des membres relativement aux enjeux qui émergent durant cette période sans précédent.

Sue Blair

CHAIR / Collective Bargaining & Economic Benefits
PRÉSIDENTE / Négociation collective et avantages économiques
NEW BRUNSWICK / AUNBT



In a year fraught with a seemingly endless series of challenges, academic staff associations across Canada have been faced with ongoing adjustments to the work of their members, and pandemic-induced austerity narratives from both administrations and governments. We

struggle to distinguish between necessary change and opportunistic restructuring of the post-secondary environment, and this struggle impacts on our ability to develop clear positions and communicate them with our members and to the public. These issues impact directly on collective bargaining. While uncertainty and fear present particular challenges as we mobilize our members, our traditional strengths of research, nuanced data analysis, and communication and engagement of our members remain our best tools. In the year ahead, CBEBC will focus on ways we can assist member associations with this work, reconsidering and reframing our tools for mobilization in the current pandemic, and helping them assert an understanding of post-secondary education that is based on evidence and information.

Tout au long de cette année où les défis se sont succédé, les associations de personnel académique partout au Canada ont été confrontées aux changements incessants apportés au travail de leurs membres et à des scénarios d'austérité attribués à la pandémie émanant tant des administrations que des gouvernements. Nous luttons pour qu'une distinction soit faite entre changements nécessaires et restructuration opportuniste au sein du milieu de travail académique et cette lutte mine notre capacité à élaborer des positions claires et à les communiquer à nos membres et au public. Ces enjeux ont des répercussions directes sur la négociation collective. Dans le contexte d'incertitude et de peur où s'inscrivent actuellement nos efforts de mobilisation des membres, nos meilleurs outils demeurent nos forces traditionnelles de recherche, d'analyse nuancée des données, de communication et d'engagement de nos membres. Au cours de la prochaine année, notre comité se consacrera à trouver des moyens d'aider les associations membres à relever ces défis, en réévaluant et recadrant ses outils de mobilisation dans le contexte de la pandémie et en développant une compréhension de l'éducation postsecondaire basée sur des données probantes et l'information.

Pat Armstrong

CO-CHAIR / Equity
COPRÉSIDENTE / Équité
YORK / YUFA



This is a time to seize the moment. In my view, the Equity Committee should focus on two things in the coming year. First, we must make sure that the strategies to address COVID-19 do not exacerbate existing inequities.

This requires, as an initial step, identifying the inequitable and often invisible, consequences of strategies in and outside post-secondary institutions. Second, we must take advantage of the inequities that have been made more visible by COVID-19 and the emerging awareness of systemic discrimination — or what Paul Farmer calls structural violence — to plan for policies and practices that result in real change. This means not only ensuring that we share experiences and resources to support academic staff associations in advancing equity, but that we also expand our content and dissemination methods, focusing on action to ensure equity is central to all decisions in the wake of this pandemic.

La situation actuelle offre des possibilités, qu'il nous faut saisir. À mon avis, le Comité de l'équité doit cette année centrer ses efforts sur deux éléments. D'une part, nous devons veiller à ce que les stratégies pour contrer la pandémie de COVID-19 n'exacerbent pas les inégalités existantes, en commençant par cerner les conséquences inéquitables et

souvent invisibles de ces stratégies à l'intérieur tout comme à l'extérieur des établissements postsecondaires. D'autre part, nous devons profiter du fait que la COVID-19 a mis en lumière certaines inégalités et favorisé une prise de conscience de la discrimination systémique — ce que Paul Farmer appelle la violence structurelle — pour planifier la mise en place de politiques et de pratiques qui créent un vrai changement. Nous devons non seulement faire en sorte de partager expériences et ressources pour soutenir les associations de personnel académique dans leur travail de promotion de l'équité, mais aussi d'enrichir nos contenus et modes de diffusion tout en veillant à ce que l'équité soit au cœur de toutes les décisions prises dans le sillage de la pandémie.

Momin Rahman

CO-CHAIR / Equity
COPRÉSIDENT / Équité
TRENT / TUFA



I was very happy to be elected to continue as Co-Chair of the Equity Committee for CAUT. In my first term, I led the planning for an Equity Toolkit and our Committee is now helping to finalize this resource so that members have some practical guidance and action plans to

advance equity in our institutions. The last few months have seen global focus on institutional racism and this issue is a particular problem in the Canadian post-secondary sector. I will continue to support the work that both the CAUT Executive and the Equity Committee do on this issue so that we can all work towards an educational and research environment that reflects the whole of Canadian society. The global pandemic has also highlighted the many structural inequalities in our profession, of gender, disability and race, as well as the vulnerability of contract academic staff. This illustrates that equity is a central issue in the professional and personal lives and responsibilities of our many members and not some afterthought that administrations can de-prioritize or ignore under cover of pandemic emergency measures.

Je suis très heureux de pouvoir poursuivre mon travail en tant que coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU. Durant mon premier mandat, j'ai dirigé l'élaboration d'une trousse didactique sur l'équité et notre comité contribue maintenant à la finalisation de cette ressource qui fournira aux membres des conseils pratiques et des plans d'action pour faire progresser l'équité au sein de nos établissements. Ces derniers mois, nous avons vu l'attention mondiale se tourner vers le racisme systémique, un enjeu criant dans le secteur postsecondaire au Canada. Je vais continuer de soutenir le travail qu'accomplissent le Comité de direction et le Comité de l'équité de l'ACPPU sur cet enjeu pour que nous puissions tous bâtir un environnement éducatif et de recherche qui reflète l'ensemble de la société canadienne. En outre, la pandémie mondiale a fait ressortir les nombreuses inégalités structurelles dans notre profession, liées au genre, au handicap et à la race, ainsi que la vulnérabilité du personnel académique contractuel. Cela démontre que l'équité est un enjeu qui s'inscrit au cœur de nos vies professionnelles et personnelles et des responsabilités de nos nombreux membres et que les administrations ne peuvent déloger cet enjeu des priorités ni l'enfourer sous prétexte de devoir adopter des mesures d'urgence pour contrer la pandémie.





CAUT ON-LINE FALL ORGANIZING SCHOOL

Tuesdays and Thursdays, from September 21 to October 2

Visit www.caut.ca for more information

COURS D'AUTOMNE DE L'ACPPU SUR LA SYNDICALISATION

les mardis et jeudis, du 21 septembre au 2 octobre

Visitez www.acppu.ca pour plus d'information



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

1953–2020 /
In print 67 yrs / Publié depuis 67 ans
ISSN 0007-7887