

Vol 68 N° 6
September 2021 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



The back-to-campus Rubik's Cube
Le casse-tête du retour sur le campus

bulletin

Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel: 613-820-2270 / comms@caut.ca

President / Présidente /
Brenda Austin-Smith

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

Managing Editor / Rédactrice en chef /
Justine De Jaegher

Co-editors / Co-rédacteurs /
Mafoya Dossoumon
Rachel Vincent

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Faisal Bhabha Sarah Godwin
Geneviève Charest John Lorinc
Mafoya Dossoumon Rachel Vincent

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

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

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

Average distribution / Tirage moyen / 48,500

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

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

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

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



Contents Sommaire

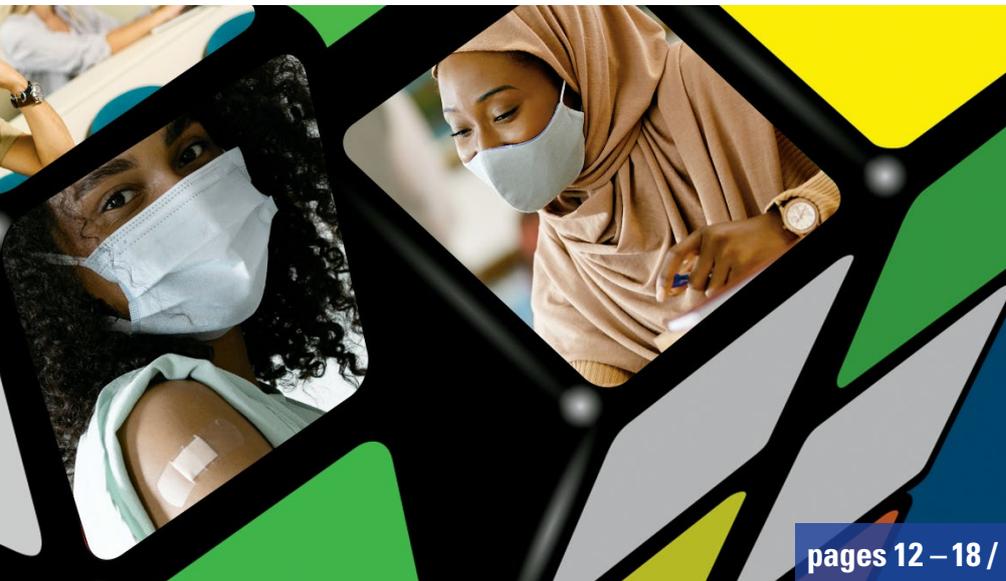


**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

12-18 /

The back-to-campus Rubik's Cube Le casse-tête du retour sur le campus

Cover/Couverture: flickr.com / Booyabazooka, iStock.com / Drazen Zigic / momcilog / opolja
Page 7: Canadian Federation of Students-NL
Page 10: iStock.com / Foxeel
Page 28: Indspire.ca



pages 12 – 18 /



pages 28 – 31 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /
BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE
**Harassment among
faculty and researchers in
post-secondary institutions**
Harcèlement chez le corps
professoral et les chercheurs
des collèges et universités

5–6 /
PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
**Safe campuses in a
post-pandemic world**
Des campus sécuritaires
dans un monde post-pandémie

7–11 /
NEWS
ACTUALITÉS

19–22 /
COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE
**Unrest in higher education:
an uncertain way forward**
Un vent d'agitation souffle
sur l'enseignement supérieur :
vers un avenir incertain

23–26 /
CAUT EXECUTIVE COMMITTEE
COMITÉ DE DIRECTION DE L'ACPPU

28 – 31 /
INTERVIEW
ENTRETIEN
Lorna Wanosts'a7 Williams

31 /
ACADEMIC ADVISOR
AU CŒUR DE LA QUESTION

Harassment among faculty and researchers in post-secondary institutions Harcèlement chez le corps professoral et les chercheurs des collèges et universités

Harassment in the workplace / Le harcèlement en milieu de travail



1.5 times / fois

Women respondents are more likely than men respondents to be the victim (34% vs 22%)

Les femmes répondantes sont plus susceptibles que les hommes répondants d'en être victime (34 % vs 22 %)



1.8 times / fois

Persons with disabilities are more likely than their colleagues without disabilities to be the victim (46% vs 26%)

Les répondants ayant une incapacité sont plus susceptibles que leurs collègues sans incapacité d'en être victime (46 % vs 26 %)



Women respondents with disabilities are at a higher risk than men respondents with disabilities to be the victim

Les femmes répondantes ayant une incapacité sont plus susceptibles que les hommes répondants ayant une incapacité d'en être victime



Indigenous respondents are at a higher risk than non-Indigenous respondents to be the victim

Les répondants autochtones sont plus susceptibles que les répondants non autochtones d'en être victime



Sexual minority respondents are at a higher risk than heterosexual respondents to be the victim

Les répondants des minorités sexuelles sont plus susceptibles que les répondants hétérosexuels d'en être victime

Unwanted sexual attention or harassment / Attentions sexuelles non désirées ou harcèlement sexuel



3.5 times / fois

Women respondents are more likely than men respondents to be the victim (7% vs 2%)

Les femmes répondantes sont plus susceptibles que les hommes répondants d'en être victime (7 % vs 2 %)

Safe campuses in a post-pandemic world



by BRENDA AUSTIN-SMITH

As night follows day, so “Back to School” ads follow the August long weekend; that is, if they haven’t been around as early as the solstice itself. How we go back to school this year, though, remains a question with many possible answers.

The shutdown of in-person academic work in March 2020 was shocking. It took months for the emotional and psychological dust to settle. But the occupational reverberations continue. One result of that rupture was that our work, normally conducted in public and in physical community, seemed to disappear overnight. Our research, service, and teaching efforts, in most cases, never actually stopped, but they did become alarmingly invisible to others. Along with that invisibility came just as alarming expectations that we would cope with working from home and the struggle to manage dependent care, home-schooling, poor access to research and teaching resources, all while doing our jobs.

Now, 18 months later, the opposite challenge faces us. As we contemplate differential access to and take-up of vaccines, as well as the physical conditions of our on-campus workspaces, a return to in-person raises questions of safety, fairness, and accommodation. The months of remote work for academic staff were characterized by inequities of all sorts. The return to our campuses threatens to be as well, unless there is careful attention to the intersecting obligations our institutions have to ensure a safe return to campus this year.

CAUT has drafted guidelines for re-opening college and university campuses, putting a priority on the recommendations of public health authorities. The

health of education workers and students must remain a top concern. Our local workplace joint health and safety committees (JHSC) and our academic staff associations must also participate in the complex decision making about when and how to re-open. JHSCs are empowered by provincial legislation to identify hazards in the workplace and to make recommendations on how to prevent or mitigate those dangers. We know by now that in addition to sanitizing measures, increased ventilation, and Personal Protective Equipment (PPE), safe re-opening plans must also involve reasonable accommodation for academic staff at high risk. Collegial governance mechanisms side-stepped or suspended during the first months of the pandemic should be fully restored. These bodies should be the ones responsible for decisions about teaching modes and course cancellations as long as proper negotiations with the academic staff association take place and contract language is followed.

What is most pressing for many contemplating a fall return, though, is the matter of vaccination. Can a college or university unilaterally mandate vaccinations for its academic staff? Can an academic staff association demand that the employer require vaccine proof from colleagues and students? Does the right to refuse unsafe work hold in these situations?

In late July, CAUT sent out a memo sharing legal considerations for mandatory vaccine policies on campus. The memo emphasizes that in the absence of public health orders mandating vaccines, the lawfulness of any such policy will be context specific. While the science is clear that vaccination against COVID contributes to personal and community safety, a policy mandating a vaccine in the workplace must balance several legal elements.

Among those are safety, collective agreement rights, privacy legislation, the right to bodily integrity, and human rights.

CAUT associations are urged to work closely with JHSCs and their administrations on developing institutional policies for vaccination, with safety and personal privacy in mind. But it is also critical to advise the employer in writing that the association reserves its right to challenge or grieve the application of that policy. As the CAUT memo states, caselaw on other mandatory policies suggests that in some workplaces involving close social interaction, employers could require workers to vaccinate or be forced to stay home. Unless the collective agreement provides otherwise, this could be without pay. As always, member associations are encouraged to contact CAUT staff and consult the CAUT website for updates and information as the return to campus unfolds. We need to share what is happening on our campuses with each other.

I want to end with a few words about who will *not* be returning to campus. Many contract academics lost work during the pandemic as funding cuts continued during the COVID crisis. Their presence in the physical and virtual world of academia contributed mightily to the quality of post-secondary education across the country. And nearly one hundred of our colleagues formerly employed by Laurentian University were laid off last spring in a brutal process that devastated the tricultural character of education in the North. We think of them and continue our activism for workplace rights and justice, this year especially. ■

Des campus sécuritaires dans un monde post-pandémie

par BRENDA AUSTIN-SMITH

En mars 2020, l'interruption du travail académique en présentiel a été un véritable choc, et il a fallu des mois pour que la poussière émotionnelle et psychologique retombe. L'une des conséquences a été que notre travail, normalement réalisé dans un environnement public et physique, a semblé disparaître d'un seul coup. Or, nos travaux de recherche, nos services et nos activités pédagogiques n'ont en fait jamais cessé, mais ils sont devenus terriblement invisibles. Nous avons été confrontés à l'attente tout aussi terrible de devoir jongler aisément avec le travail à domicile, les soins à prodiguer aux personnes à notre charge, les devoirs des enfants et le manque d'accès aux ressources scientifiques et pédagogiques, tout en accomplissant notre travail.

Aujourd'hui, près de dix-huit mois plus tard, nous faisons face au défi inverse. Si l'on tient compte des différences concernant l'accès au vaccin et le taux de vaccination ainsi que des conditions matérielles de nos salles de travail sur les campus, un retour au travail en présentiel soulève des questions au niveau de la sécurité, de l'équité et de l'adaptation.

À cet égard, l'ACPPU a élaboré des lignes directrices concernant la réouverture des campus universitaires et collégiaux, en accordant la priorité aux recommandations des autorités de santé publique. La santé des étudiants et des travailleurs du secteur de l'éducation doit demeurer une priorité absolue. Nos comités mixtes de santé et de sécurité (CMSST) au travail locaux et nos associations de personnel académique doivent aussi participer à la prise de la décision complexe de savoir quand et comment rouvrir nos établissements. Les CMSST sont habilités par les lois provinciales à cerner les dangers en milieu de travail et à faire des

recommandations sur la façon de prévenir ou d'atténuer ces risques. Nous savons maintenant qu'en sus des mesures sanitaires, d'une meilleure ventilation et des équipements de protection individuelle, il faut aussi prévoir des mesures d'adaptation raisonnables pour le personnel académique qui coure davantage de risques. Il faut entièrement rétablir les mécanismes de gouvernance collégiale évincés ou suspendus durant les premiers mois de la pandémie. Ce sont ces organismes qui doivent être responsables des décisions liées aux modes d'enseignement et aux annulations de cours, pour autant que des négociations en bonne et due forme aient lieu avec l'association du personnel académique et que le libellé du contrat soit respecté.

Pour la majorité des gens qui espèrent un retour en présentiel à l'automne, la vaccination est maintenant la condition la plus urgente. Est-ce qu'un collègue ou une université peut, unilatéralement, rendre la vaccination obligatoire pour son personnel académique? Est-ce qu'une association de personnel académique peut obliger un employeur à exiger une preuve de vaccination de la part de ses collègues et de ses étudiants? Peut-on se prévaloir du droit de refuser un travail dangereux dans ce genre de situation?

À la fin du mois de juillet, l'ACPPU a envoyé une note de service à propos des facteurs juridiques dont il faut tenir compte dans les politiques liées à la vaccination obligatoire sur les campus. Dans ce document, l'ACPPU soulignait qu'en l'absence d'ordonnance de santé publique rendant la vaccination obligatoire, la légitimité de ces politiques serait établie au cas par cas, en fonction du contexte. Bien que les scientifiques affirment clairement que la vaccination contre la COVID contribue à la sécurité publique et

personnelle, une politique qui rend la vaccination obligatoire sur le lieu de travail doit être fondée sur plusieurs éléments juridiques, notamment la sécurité, les droits issus des conventions collectives, les lois sur la protection des renseignements personnels, le droit à l'intégrité physique et les droits de la personne.

L'ACPPU exhorte ses associations à travailler en étroite collaboration avec les CMSST et leurs administrations respectives au développement de politiques institutionnelles sur la vaccination, en veillant à la sécurité et à la protection des renseignements personnels. Cependant, il est aussi essentiel d'aviser l'employeur par écrit que l'association se réserve le droit de remettre en cause ou de contester l'application de la politique établie. Comme l'ACPPU l'indique dans sa note de service, on constate, au vu de la jurisprudence concernant d'autres politiques obligatoires, que sur certains lieux de travail où les relations sociales entraînent un rapprochement physique des personnes, l'employeur peut exiger de ses employés qu'ils se fassent vacciner ou qu'ils restent chez eux. À moins que la convention collective contienne une disposition contraire, l'employé pourrait, le cas échéant, ne pas être payé. Les associations membres sont encouragées à communiquer avec le personnel de l'ACPPU et à consulter le site web de l'Association pour se tenir au courant de l'évolution de la situation et des conditions liées au retour sur les campus.

J'aimerais terminer par quelques mots concernant les travailleurs académiques contractuels qui ont perdu leur emploi et près de la centaine de nos collègues auparavant employés par l'Université Laurentienne : Nous ne les oublions pas, et nous continuons de militer pour la justice et les droits en milieu de travail. ■



MUNFA fighting a doubling of tuition fees and PSE cuts in Newfoundland and Labrador

The Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA) is joining with campus unions and student groups to demand that the provincial government reverse cuts to education and keep the province's tuition freeze, which had been instituted in 1999.

Memorial's administration announced July 9 that it will double domestic tuition fees by 2022, and that international tuition fees will reach \$20,000 in the same timespan. This is a result of the Newfoundland and Labrador government's planned \$68.4-million cut to the university grant over the next five years.

MUN expects the tuition increase will lead to a 20% drop in enrolment.

"The impact is enormous," said MUN associate professor Robin Whitaker and a member of CAUT's executive committee. "It's counterproductive in relation to other goals that the government has set out, in terms of retaining and attracting young people. This erodes the accessibility of higher education in this province, which will especially affect people in already marginalized situations."

Travis Perry, membership coordinator with the Memorial University of Newfoundland's Faculty Association, echoes Whitaker, saying the cuts will lead to an increased workload for academic staff, which in turn will leave them with less time to mentor students.

"We already have reduced faculty in some departments. A 20% drop in enrolment will have a direct impact on our members," he said. Perry added that the coalition is opposed to these austerity measures, and it wants the government to invest in young people and diversify the economy, rather than pursuing a strategy that has been proven not to work. "That's why the coalition is key. We need to shift the public discourse."

Whitaker is also concerned the decision to de-prioritize post-secondary education funding in the province will funnel young people, especially those from marginalized communities, into vocational studies, and therefore reduce the pool of eligible candidates for professional programs such as law, medicine and public policy. ■

New data: snapshot of shared governance in U.S. academic life

The newly released 2021 Shared Governance Survey data from the American Association of University Professors (AAUP) provides a “mixed picture” of the role played by faculty in academic governance in the United States, two decades after the release of findings from the last national survey.

The results indicate that faculty have little opportunity to participate in several institution-level decision-making areas, including “budgets, buildings, and allocations of faculty positions.” Two-thirds (63 per cent) of respondents report no meaningful faculty involvement of any kind in decisions about budgets. By contrast, faculty influence has increased in “local” decision-making, involving curricula and personnel. At most institutions, faculty authority over decision-making about creating new programs is at an all-time high, at 76 per cent.

When comparing faculty authority in decision-making at unionized and non-unionized institutions, the survey findings show that “institutions where the faculty engage in collective bargaining have higher levels of faculty authority in areas related to salary policies, teaching load, and chair selection.”

With the erosion of the faculty role in governance at some institutions due to the COVID-19 pandemic, a central question for future shared governance surveys, according to the AAUP, will be “whether the pandemic had a lasting effect that resulted in a further deterioration in the faculty’s authority, particularly in institutional, as opposed to departmental, decision-making.” ■

Study shows COVID-19’s financial toll on post-secondary institutions

A Statistics Canada study, released on August 18, 2021, highlights the devastating financial impact of COVID-19 on Canadian universities, and the risk associated with reliance on international student tuition revenue.

The “Projected Financial Impact of the COVID-19 Pandemic on Canadian Universities for the 2020/2021 Academic Year” study places financial losses for post-secondary institutions between \$438 million and \$2.5 billion for the 2020/21 academic year.

As a result of a long-term drop in government grants and contributions, Canadian universities have relied more heavily on tuition fees as a source of revenue over the past two decades. Of total university revenues, the proportion from tuition fees grew from 25 to 29 per cent between 2014/15 and 2018/19. The rise in revenue from tuition fees can be partly explained by a 36 per cent increase in enrolments of

international students, who have seen their average tuition fees rise by 34 per cent. In contrast, over the same five-year period, domestic student enrolments rose just 1 per cent and average tuition fees were up 14 per cent.

The report warns that post-secondary institutions need to reconsider their reliance on international tuition revenue as they are “facing a potentially significant decline in international enrolment in the 2020/21 academic year,” due to “travel restrictions, campus closures, lost personal income affecting affordability, and a shift to online learning.” ■

CAUT announces 2021 J. H. Stewart Reid Memorial Fellowship

Andréanne Lavoie is this year’s recipient of CAUT’s J. H. Stewart Reid Memorial Fellowship, an award established to honour the memory of the Association’s first Executive Secretary, and which comes with a \$5000 scholarship.

Lavoie is pursuing a PhD degree in plant biology at Université Laval and is also a recipient of the Joseph-Armand Bombardier Canada Graduate Scholarships. She is interested in the impacts of agroforestry systems on the conservation of agrobiodiversity, safeguarding the knowledge and know-how of farmers who protect this agrobiodiversity, and the general concept of biocultural diversity.

Part of the *Biodiversity, Ecosystem Services and Sustainability* collaboration between McGill University, Université Laval, Université du Québec à Montréal, and other Latin American institutions, Lavoie’s thesis research project focuses on the conservation of cacao intraspecific diversity in the Convención province of Peru. ■



Andréanne Lavoie

CAUT defends academic freedom at Mount Allison

CAUT is upholding academic freedom by supporting the Mount Allison Faculty Association (MAFA) in the grievance of Rima Azar, associate professor of psychology. Azar authors a personal blog, under a pseudonym, in which she sometimes makes controversial comments on contemporary social and political issues. A former student discovered the blog, publicly identified Azar as the author, and alleged that Azar's comments were discriminatory.

In response, Mount Allison University emailed a statement to students and staff in which it declared that it did not support or agree with the blog posts, that it would be conducting a review, and invited anyone who wished to make a complaint to do so through email. Several students then filed official complaints about Azar's blog, and the University launched an investigation under questionable grounds. Azar's academic freedom was pushed aside during and after the investigation.

CAUT's view is that Azar's comments did not justify discipline, and are protected by academic freedom. Despite MAFA's strong defence, the University suspended Azar for seven months without pay and she has been vilified on campus. Arbitration is tentatively scheduled for spring 2022. ■

Non à l'augmentation de 200 % des frais d'inscription à l'université et à la baisse du financement de l'éducation postsecondaire à Terre-Neuve-et-Labrador!

L'Association du personnel académique de l'Université Memorial de Terre-Neuve se joint aux syndicats présents sur le campus et à des groupes d'étudiants pour exiger que le gouvernement provincial fasse marche arrière en renonçant à réduire les budgets de l'éducation et en mettant fin au gel des frais de scolarité, en vigueur dans la province depuis 1999.

L'Université Memorial de Terre-Neuve a annoncé le 9 juillet qu'elle allait, d'ici 2022, doubler les frais de scolarité applicables aux étudiants de la province et faire grimper à 20 000 \$ ceux qui s'appliquent aux étudiants étrangers. Elle répond ainsi à la réduction prévue de 68,4 millions de dollars du financement qu'elle recevra du gouvernement provincial au cours des cinq prochaines années.

L'Université s'attend à ce que l'augmentation des frais de scolarité entraîne une baisse de 20 % des inscriptions.

« Cette décision aura des conséquences énormes, prévient

Robin Whitaker, professeure agrégée à l'Université Memorial et membre du Comité de direction de l'ACPPU, en plus d'aller à l'encontre d'autres objectifs que le gouvernement s'est fixé, notamment celui d'attirer et de retenir les jeunes dans la province. Elle minera l'accessibilité aux études supérieures à Terre-Neuve-et-Labrador et encore plus chez les jeunes déjà marginalisés. »

Travis Perry, coordonnateur des adhésions à l'Association du personnel académique de l'Université Memorial de Terre-Neuve, fait écho à Robin Whitaker et ajoute que la baisse de financement entraînera une augmentation de la charge de travail du personnel académique, lequel aura moins de temps pour mentorer les étudiants.

« Nous manquons déjà de professeurs dans certains départements. Une baisse de 20 % des inscriptions aura une incidence directe sur nos membres », fait valoir Travis Perry qui rappelle que la coalition s'oppose à ces mesures d'austérité. Celle-ci demande au gouvernement d'investir dans les jeunes et la diversification de l'économie, plutôt que de poursuivre une stratégie qui n'a jamais marché par le passé. « La coalition a un rôle central à jouer, elle doit recentrer le discours public autour des vrais enjeux. »

Robin Whitaker s'inquiète aussi que la décision d'accorder moins d'importance au financement de l'éducation postsecondaire dans la province incitera les jeunes, et en particulier ceux qui viennent de communautés marginalisées, à opter pour des formations dans les métiers, ce qui aura pour effet de réduire le bassin d'étudiants admissibles aux programmes de préparation aux professions, comme dans les domaines du droit, de la médecine ou de l'ordre public. ■

Nouvelles données : aperçu de la gouvernance collégiale dans la vie universitaire américaine

Les données de l'enquête de 2021 sur la gouvernance collégiale récemment publiées par l'*American Association of University Professors (AAUP)* donnent une « image mitigée » du rôle joué par le personnel académique dans la gouvernance universitaire aux États-Unis, deux décennies après la publication des résultats de la dernière enquête nationale.

Les résultats indiquent que le personnel académique a peu d'occasions de participer à la prise de décisions concernant plusieurs domaines au niveau institutionnel, dont « les budgets, les bâtiments et l'attribution de postes de professeurs ». Les deux tiers (63 %) des répondants indiquent que le personnel académique ne participe pas de façon significative aux décisions concernant les budgets. En revanche, l'influence du personnel académique s'est accrue dans la prise de décisions « locales », concernant les programmes d'études et le personnel.

Dans la plupart des établissements (soit 76 %), le pouvoir du personnel académique sur la prise de décision concernant la création de nouveaux programmes n'a jamais été aussi élevé.

En comparant le pouvoir décisionnel du personnel académique dans les établissements syndiqués et non syndiqués, les résultats de l'enquête montrent que «le personnel académique des établissements qui participent à des négociations collectives jouit d'un plus grand pouvoir dans les domaines liés aux politiques salariales, à la charge d'enseignement et au choix des chaires».

Avec l'érosion du rôle du personnel académique dans la gouvernance de certains établissements en raison de la pandémie de COVID-19, une question centrale pour les prochaines enquêtes sur la gouvernance collégiale, selon l'AAUP, sera de savoir «si la pandémie a eu un effet durable qui a entraîné une détérioration supplémentaire du pouvoir du personnel académique, en particulier dans la prise de décision institutionnelle, par opposition à la prise de décision au sein des départements». ■

Une étude montre les conséquences financières de la COVID-19 pour les établissements d'enseignement postsecondaire

Une étude de Statistique Canada, publiée le 18 août 2021, met en lumière les répercussions financières dévastatrices qu'a

eues la COVID-19 pour les universités canadiennes et le risque associé à la dépendance à l'égard des revenus tirés des droits de scolarité des étudiants internationaux.

L'étude, intitulée *Répercussions financières projetées de la pandémie de COVID-19 sur les universités canadiennes pour l'année académique 2020-2021*, évalue à entre 438 millions de dollars et 2,5 milliards de dollars les pertes financières subies par les établissements d'enseignement postsecondaire pour l'année universitaire 2020-2021.

Étant donné la diminution à long terme des subventions et contributions provinciales, les universités canadiennes ont davantage compté sur les droits de scolarité comme source de revenus au cours des deux dernières décennies. Sur le total des revenus des universités, la proportion des droits de scolarité est passé de 25 % à 29 % entre 2014-2015 et 2018-2019. L'augmentation des revenus provenant des droits de scolarité s'explique en partie par une hausse de 36 % des inscriptions d'étudiants internationaux, dont les droits de scolarité moyens ont augmenté de 34 %. Par ailleurs, pendant cette même période de cinq ans, les inscriptions d'étudiants canadiens n'ont augmenté que de 1 % et la moyenne de leurs droits de scolarité a augmenté de 14 %.

Le rapport avertit que les établissements d'enseignement postsecondaire devraient éviter de trop compter sur les revenus provenant des droits de scolarité des étudiants internationaux car ils s'exposent «à une baisse potentiellement significative des inscriptions internationales au cours de l'année universitaire 2020-2021», compte tenu des «restrictions de voyage, des fermetures de campus, de la perte de revenu personnel ayant une incidence sur l'abordabilité et du passage à l'apprentissage en ligne». ■

L'ACPPU dévoile le nom de la récipiendaire de la bourse commémorative J. H.-Stewart-Reid

Andréanne Lavoie est la récipiendaire de la bourse commémorative J. H.-Stewart-Reid de l'ACPPU de cette année, un prix créé pour rendre hommage au premier secrétaire général de l'Association et assorti d'une bourse de 5000 \$.

Lavoie poursuit des études de doctorat en biologie végétale à l'Université Laval. Elle est aussi récipiendaire d'une bourse d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier. Elle s'intéresse aux effets des systèmes d'agroforesterie, à la sauvegarde des connaissances et du savoir-faire des agriculteurs qui protègent cette agrobiodiversité et au concept général de diversité bioculturelle.

La thèse de Lavoie, qui s'inscrit dans la collaboration *Biodiversité, services écosystémiques et durabilité* entre



l'Université McGill, l'Université Laval, l'Université du Québec à Montréal et d'autres établissements d'enseignement d'Amérique latine, porte sur la conservation de la diversité intraspécifique de l'arbre à cacao dans la province de Convención, au Pérou. ■

L'ACPPU à la défense de la liberté académique à Mount Allison

L'ACPPU défend la liberté académique en apportant son soutien à la Mount Allison Faculty Association (MAFA) (*association des professeures et professeurs de Mount Allison*) dans le cadre du grief déposé par Rima Azar, Ph. D., professeure agrégée de psychologie. Azar tient un blogue personnel, sous un pseudonyme, dans lequel elle écrit parfois des commentaires controversés sur des questions sociales et politiques d'actualité. Un ancien étudiant a découvert le blogue, identifié

publiquement Azar comme en étant l'auteure et allégué que celle-ci avait tenu des propos discriminatoires.

En réponse, l'Université Mount Allison a envoyé un courriel à la population étudiante et au personnel dans lequel elle a déclaré qu'elle n'approuvait ni ne soutenait les entrées du blogue et qu'elle procéderait à un examen, puis elle a invité quiconque le souhaitait à déposer une plainte par courriel. Plusieurs étudiants ont ensuite déposé des plaintes officielles concernant le blogue de Azar, et l'Université a lancé une enquête pour des motifs contestables. La liberté académique de Azar a été mise à mal pendant et après l'enquête.

L'ACPPU estime que les propos de Azar ne justifiaient pas de mesure disciplinaire, puisqu'ils sont protégés par la liberté académique. Malgré les plaidoyers vigoureux de la MAFA en faveur de Azar, l'Université a tout de même suspendu cette dernière sans solde pendant sept mois, et Azar a fait l'objet d'une campagne de dénigrement sur le campus. Un arbitrage est prévu provisoirement au printemps 2022. ■

Assurer l'égalité en matière d'éducation.

Les travailleurs académiques des groupes en quête d'équité sont victimes de discrimination, sont sous-représentés et sous-payés. Ils sont trop nombreux à travailler dans le cadre de contrats à court terme mal rémunérés.

En investissant dans l'éducation, le gouvernement fédéral investit dans notre avenir et dans le rétablissement du Canada.



Pour en savoir plus sur les enjeux qui touchent nos universités et nos collègues, consultez notreavenir.acppu.ca

ACPPU
Association canadienne des
professeures et professeurs
d'université

Pour notre **avenir**

ON THE COVER

The back-to-campus Rubik's Cube



EN COUVERTURE

Le casse-tête du retour sur le campus





Early in the summer, against a backdrop of rising Delta variant infections and increasingly fractious on-campus debates about mandatory vaccination policies for returning students, representatives of the academic staff for the four Greater Toronto Area (GTA) universities hammered out a 16-point health-and-safety checklist for university re-openings.

The coalition called on the administrations of the four institutions – the University of Toronto (U of T), York University, Ryerson/X University and the Ontario College of Art and Design University (OCAD U) – to provide “greater detail and transparency” in their reopening plans. Terezia Zoric, who heads the U of T Faculty Association and speaks for the coalition, said the effort was a direct response to the Ontario government’s announcement allowing universities and colleges to resume without ensuring adequate protections.

“Many faculty are concerned that it’s not [going to be] safe,” said Min Sook Lee, president of the OCAD U Faculty Association, in an interview in mid-July. She added that administrators must do a much better job communicating their plans. “People are asking really basic questions.”

Au début de l’été, dans un contexte d’augmentation des infections liées au variant Delta et de débats de plus en plus houleux sur les campus au sujet des politiques de vaccination obligatoire pour les étudiants qui retournent à l’université, les représentants du personnel académique des quatre universités de la région du Grand Toronto (RGT) ont élaboré une liste de vérification de santé et de sécurité en 16 points pour la réouverture des universités.

La coalition a demandé aux administrations des quatre établissements – l’Université de Toronto, l’Université York, l’Université Ryerson/X et l’Université de l’École d’art et de design de l’Ontario (Université de l’ÉADO) – de fournir « plus de détails et de transparence » dans leurs plans de réouverture. Terezia Zoric, qui dirige l’Association des professeurs de l’Université de Toronto et agit à titre de porte-parole de la coalition, a déclaré que cette demande était une réponse directe à l’annonce du gouvernement de l’Ontario autorisant les universités et les collèges à reprendre leurs activités sans garantir de protections adéquates.

« De nombreux membres du personnel enseignant craignent que la situation ne soit pas sécuritaire », a déclaré Min Sook Lee, présidente de l’Association des professeurs de l’Université de l’ÉADO, dans le cadre d’une entrevue à la mi-juillet. Elle a ajouté que les administrateurs doivent

The questions, of course, have cropped up on campuses across Canada, with academic staff pushing administrators to explain their re-opening plans and negotiate memorandums of understanding (MOUs) governing a range of pandemic-related issues. The dynamics are at once complex and highly fluid, with universities themselves making the decisions, in some cases dictated by rapidly evolving public health policies. In Alberta, the Kenney government’s mid-summer decision to lift mask, testing and isolation rules has “deeply concerned” academic staff.

With the fall semester now starting, questions still abound, both about the substance of the policies and the processes that produced them. “Since the beginning of the pandemic, we have struggled to be part of the process that leads to [the administration’s] decisions,” said Tara Perrot, president of the Dalhousie University Faculty Association, which has filed grievances over being excluded from decision-making. Michael Arfken, who heads the University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA), observed that a fall term full of campus outbreaks will be highly detrimental to the student experience. But, he added, “Our working conditions are

vraiment améliorer la manière dont ils communiquent leurs plans. « Les gens posent de véritables questions de base. »

Ces questions ont bien entendu été soulevées partout sur les campus au Canada, le personnel académique poussant les administrateurs à expliquer leurs plans de réouverture et à négocier des protocoles d’entente régissant toute une série de questions liées à la pandémie. La dynamique est à la fois complexe et en constante évolution, les décisions prises par les universités étant, dans certains cas, dictées par des politiques de santé publique qui changent rapidement. En Alberta, la décision prise par le gouvernement Kenney au milieu de l’été de lever les règles relatives au port du masque, aux tests et à l’isolement a « profondément inquiété » le personnel académique.

Avec le début de la session d’automne, les questions abondent toujours, tant sur le contenu des politiques que sur les processus qui les ont produites. « Depuis le début de la pandémie, nous avons lutté pour faire partie du processus qui mène aux décisions [de l’administration] », a déclaré Tara Perrot, présidente de l’Association du personnel enseignant de l’Université Dalhousie, qui a déposé des griefs pour avoir été exclue du processus décisionnel. Michael Arfken, qui dirige l’Association du personnel académique de l’Université de l’Île-du-Prince-Édouard (UPEI), a fait remarquer qu’une



the students' learning conditions. The health guidelines have to fit within the collective agreement, not the university's business model."

A vaccinated campus

In an editorial in late July, *The Globe and Mail* lauded Seneca College, in suburban Toronto, for its policy of requiring all students and staff on campus to be vaccinated. In early August, the Manitoba Organization of Faculty Associations called on the provincial government and university administrations to implement a mandatory vaccine policy for both students and returning staff. Within weeks, other universities – Ottawa and then Toronto – followed with their own policies, either requiring vaccines for staff and students on campus and in residence, or mandating regular COVID tests for those who had not had shots.

Earlier in the summer, public opinion about vaccine mandates among instructors did vary. Andrew Kirk, who heads the McGill Association of University teachers, recounts that a lot of his members wanted to see everyone vaccinated, while at OCADU, some faculty association members had reservations

session d'automne ponctuée d'éclotions sur le campus sera très préjudiciable à la vie étudiante. Mais, a-t-il ajouté : «Nos conditions de travail sont les conditions d'apprentissage des étudiants. Les directives en matière de santé doivent s'inscrire dans le cadre de la convention collective, et non du modèle d'affaires de l'Université.»

Un campus vacciné

Dans un éditorial publié fin juillet, le *Globe and Mail* a félicité le Collège Seneca, en banlieue de Toronto, pour sa politique exigeant la vaccination de tous les étudiants et du personnel du campus. Au début du mois d'août, la Fédération des associations des professeurs du Manitoba a demandé au gouvernement provincial et aux administrations des universités de mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire pour les étudiants et le personnel de retour en présentiel à l'université. En quelques semaines, d'autres universités – l'Université d'Ottawa puis l'Université de Toronto – ont suivi avec leurs propres politiques, soit en exigeant des vaccins pour le personnel et les étudiants sur le campus et en résidence, soit en imposant des tests de COVID-19 réguliers pour ceux qui n'avaient pas été vaccinés.

Au début de l'été, l'opinion publique au sujet de la vaccination obligatoire chez les membres du personnel académique

about compelling staff and students to get vaccinated. Other associations did not initially take a stand. By the beginning of the fall term, however, the spread of the Delta variant drove greater interest in vaccination requirements. The debate among faculty had also largely been overtaken by the wave of vaccine mandates adopted by most provincial governments and university administrations.

Besides the legal and privacy issues surrounding mandatory vaccination, some academic staff associations note that student body demographics are also playing a role. Lee Easton, president of the Mount Royal University Faculty Association, in Alberta, said vaccination rates in the province's big cities were quite high. But a large proportion of Mount Royal students come from rural areas, where vaccine rates are generally lower, especially among those in their teens and twenties. "The people least likely to be vaccinated are the same people who will show up in our classrooms."

Hybrid teaching

Across the country, there is little consistency in the degree to which universities are planning to re-open. In some provinces,



Les personnes les moins susceptibles d'être vaccinées sont celles qui se présenteront dans nos salles de classe.

variait. Andrew Kirk, qui dirige l'Association des professeurs et professeurs d'université de McGill, souligne que beaucoup de ses membres voulaient que tout le monde soit vacciné, tandis qu'à l'OCADU, certains membres de l'association des professeurs et professeurs avaient des réserves quant à la vaccination obligatoire des membres du personnel et des étudiantes et étudiants. D'autres associations n'ont pas pris position tout de suite. Mais au début du semestre d'automne, la propagation du variant Delta a accru l'intérêt en faveur de la vaccination obligatoire. Le débat entre membres du corps professoral a aussi été dominé en grande partie par la vague de politiques de vaccination obligatoire adoptées par la plupart des gouvernements et des administrations universitaires.



like Alberta and Quebec, governments were proceeding early in the summer with complete re-opening plans, although Easton says up to 30 per cent of the courses at Mount Royal will be delivered remotely. At McGill, says Kirk, classes with fewer than 30 students will be offered in person and those with over 150 will be online only initially, and could then shift to in-person, depending on the vaccination roll-out. “The threshold for this is up to the province,” he said.

In Ontario, the Ministry of Colleges and Universities has said institutions should aspire to return to in-person teaching but can adopt a flexible approach as circumstances demand. The GTA coalition agrees and is “encouraging Administrations to use this flexibility and act accordingly until it is proven safe.”

The point of contention for many academic staff has to do with employer expectations about hybrid courses. Instructors say hybrid courses – delivered both online and in person – essentially require twice the work, said Easton, whose association has refused to consider demands for hybrid mode. Individual instructors can offer both if they choose.

Others point to another concern regarding the hybrid model, which is the use of live lecture capture technology in class,

Outre les questions juridiques et de protection de la vie privée entourant la vaccination obligatoire, certaines associations de personnel académique notent que les données démographiques du corps étudiant jouent également un rôle. Lee Easton, président de l’Association des professeurs de l’Université Mount Royal, en Alberta, a déclaré que les taux de vaccination dans les grandes villes de la province étaient assez élevés. Mais une grande partie des étudiants de l’Université Mount Royal viennent de zones rurales, où les taux de vaccination sont plus faibles, surtout chez les adolescents et les jeunes adultes. « Les personnes les moins susceptibles d’être vaccinées sont celles qui se présenteront dans nos salles de classe. »

Enseignement hybride

Dans l’ensemble du pays, les universités ne prévoient pas toutes de rouvrir au même rythme. Dans certaines provinces, comme l’Alberta et le Québec, les gouvernements ont entrepris au début de l’été des plans de réouverture complets, bien que Easton affirme que jusqu’à 30 % des cours à l’Université Mount Royal seront donnés à distance. À l’Université McGill, indique Kirk, les cours comptant moins de 30 étudiants seront offerts en présentiel et ceux comptant plus de 150 étudiants seront d’abord offerts en ligne seulement, et

and related questions about surveillance, privacy, and academic freedom. “Some members don’t want cameras in class,” said Arfken, at UPEIFA, noting that decisions about the use of these devices have often been foisted on instructors with little warning or consultation.

Physical plant

As researchers learned more about the nature of the COVID-19 virus, a scientific consensus developed around the risk of aerosolized transmission in places where large numbers of people congregate.

Consequently, in many campus buildings with cramped lecture halls and crowded common areas, ventilation has become a hot-button issue in the return-to-campus negotiations between academic staff and administrators that have played out in recent months. “OCAD U has some pretty old classrooms,” observed Lee. “It’s very clear when you’re working on those offices or classrooms that the ventilation systems are old.” The GTA coalition’s checklist, which draws heavily on the input of U of T air quality expert Jeffrey Siegel, includes detailed recommendations about HVAC systems, filtration

pourraient ensuite être offerts en présentiel, selon le déploiement de la vaccination. « C’est à la province de décider du seuil à atteindre », dit-il.

En Ontario, le ministère des Collèges et Universités a déclaré que les établissements devraient aspirer à revenir à l’enseignement en présentiel, mais qu’ils pouvaient adopter une approche flexible en fonction des circonstances. La coalition de la RGT est d’accord et « encourage les administrations à utiliser cette flexibilité et à agir en conséquence jusqu’à ce que la sécurité soit démontrée ».

Le point de discord pour de nombreuses associations de personnel académique concerne les attentes des employeurs à l’égard des cours hybrides. Les membres du personnel académique affirment que les cours hybrides – dispensés à la fois en ligne et en présentiel – exigent essentiellement deux fois plus de travail, a déclaré Easton, dont l’association de personnel académique a refusé d’examiner les demandes relatives au mode hybride. Les enseignants peuvent individuellement offrir les deux s’ils le souhaitent.

D’autres soulignent certaines préoccupations concernant le modèle hybride, à savoir l’utilisation de la technologie d’enregistrement des cours en direct en classe, et les questions connexes concernant la surveillance, la vie privée et la liberté académique. « Certains membres du personnel académique ne



“

The people least likely to be vaccinated are the same people who will show up in our classrooms.

devices, and the measurement of air pressure around registers or ducts.

Academic staff association executive members have pressed university and college administrators to provide up-to-date information on ventilation system maintenance and the “air exchange rate,” a measure of how often the air in a room is entirely replaced. Early in the pandemic, said Arfken, UPEI assigned occupancy scores to every space on the campus, based on social distancing requirements given the size of the

veulent pas de caméras en classe», a déclaré Arfken, de l'Association du personnel académique de l'UPEI, soulignant que les décisions relatives à l'utilisation de ces appareils ont souvent été imposées sans avertissement ni consultation.

Installations physiques

Au fur et à mesure que les chercheurs en apprenaient davantage sur la nature du virus de la COVID-19, un consensus scientifique s'est développé autour du risque de transmission par aérosol dans les lieux où se rassemblent un grand nombre de personnes.

Par conséquent, dans de nombreux bâtiments du campus dotés d'amphithéâtres exigus et d'espaces communs bondés, la ventilation est devenue un sujet épineux dans les négociations de retour sur le campus entre les associations de personnel académique et les administrateurs qui ont eu lieu ces derniers mois. «L'Université de l'ÉADO possède des salles de classe assez anciennes, a observé Lee. Il est très clair, lorsque vous travaillez dans ces locaux ou ces salles de classe, que les systèmes de ventilation sont vieux.» La liste de vérification de la coalition de la RGT, qui s'inspire largement de la contribution de Jeffrey Siegel, expert en qualité de l'air de l'Université de Toronto, comprend des recommandations détaillées sur les systèmes CVC, les dispositifs de filtration et la mesure de

room. Heading into the fall, he added, “It’s not clear if [the University] will abide by those numbers.” In other cases, the academic staff associations couldn’t even get basic information about classroom ventilation standards. “We’ve just played run-around,” says Dalhousie’s Perrot. “What we really wanted was the data.”

The X factor in the discussion about ventilation involves the evolving provincial policies on social distancing and masking requirements. In Quebec, Kirk observed, provincial authorities have linked vaccination rate thresholds to social distancing rules, with the elimination of distancing requirements when 75% of the population is double-vaccinated.

Intellectual property

Early in the pandemic, after classes shifted abruptly to remote instruction, many institutions and academic staff negotiated MOUs about what becomes of uploaded teaching materials, online lectures, and guarantees for instructors, including part-time or sessional faculty, that their intellectual property will be protected. Traditionally, lectures, assignments, and specially formulated course materials have been considered to be the

la pression de l'air autour des bouches d'aération ou des conduits.

Les membres de l'exécutif de l'Association des professeurs ont fait pression sur les administrateurs de l'Université pour qu'ils fournissent des informations à jour sur l'entretien des systèmes de ventilation et sur des mesures autrefois obscures, comme le «taux de renouvellement de l'air», une mesure de la fréquence à laquelle l'air d'une pièce est entièrement remplacé. Au début de la pandémie, a déclaré Arfken, l'UPEI a attribué des scores d'occupation à chaque espace du campus, en fonction des exigences de distanciation sociale compte tenu de l'espace de la pièce. À l'approche de l'automne, a-t-il ajouté, «il n'est pas certain que [l'Université] respectera ces chiffres». Dans d'autres cas, les associations de personnel académique n'ont même pas pu obtenir des informations de base sur les normes de ventilation des salles de classe. «Nous nous sommes fait rouler dans la farine, affirme Perrot de l'Université Dalhousie. Tout ce que nous voulions, c'était les données.»

Le facteur X dans la discussion sur la ventilation concerne l'évolution des politiques provinciales sur les exigences de distanciation sociale et de port du masque. Au Québec, a observé M. Kirk, les autorités provinciales ont lié les seuils de taux de vaccination aux règles de distanciation sociale, les exigences de distanciation étant éliminées lorsque 75 % de la population est doublement vaccinée.



“

Members need more resources, training, and support to properly deliver instruction online this fall.

instructor’s intellectual property, while outlines and course/program descriptions belong to the university. With online lectures, associations have raised questions about what becomes of uploaded teaching materials, and what guarantees there will be for instructors, including part-time faculty or sessionals, that their intellectual property will be protected.

At UPEI, said Arfken, the collective agreement has “fairly robust” language around intellectual property, but a recent survey of the association’s members indicated that many felt

Propriété intellectuelle

Au début de la pandémie, après que les cours eurent brusquement passés à l’enseignement à distance, de nombreuses institutions et associations de personnel académique ont négocié des protocoles d’entente sur ce qu’il advient du matériel pédagogique téléchargé, des cours en ligne et des garanties pour le personnel enseignant, y compris les professeurs à temps partiel ou les chargés de cours, que leur propriété intellectuelle sera protégée. Traditionnellement, les cours magistraux, les devoirs et les supports de cours spécialement conçus sont considérés comme la propriété intellectuelle de l’enseignant, tandis que les plans et les descriptions de cours/programmes appartiennent à l’université. Avec les cours magistraux en ligne, les associations de personnel académique ont soulevé des questions sur ce qu’il advient du matériel didactique téléchargé, et sur les garanties pour le personnel enseignant, y compris les professeurs à temps partiel ou les chargés de cours, que leur propriété intellectuelle sera protégée.

À l’Université de l’Île-du-Prince-Édouard, a déclaré Arfken, la convention collective comporte une clause «assez ferme» au sujet de la propriété intellectuelle, mais un récent sondage auprès des membres de l’association a révélé que bon nombre d’entre eux estiment avoir besoin de plus de ressources, de formation et de soutien pour dispenser correctement

they need more resources, training, and support to properly deliver instruction online this fall. Mount Royal’s Easton echoes the sentiment. “I don’t see that as a flashpoint.” The reason, in part, is because the university has remained committed to the idea of in-person education rather than shifting to delivering more of its course to online only. McGill has a similar outlook, says Kirk, and students are told that they shouldn’t copy or circulate teaching materials. But there’s a caution: “In practice, does the university actually enforce that?”

With the pandemic conditions evolving constantly, one theme emerges clearly: the critical importance of greater communication and openness on the part of administrations, and the need for collaborative decision-making via joint health and safety committees, involving not just academic staff, but also other staff unions and student groups. Excluding academic staff, as has happened at several institutions, is simply the wrong approach. “We are on the front lines,” added Perrot. “We’re boots on the ground in the university. We’ve got to be there.” ■

l’enseignement en ligne cet automne. Easton de l’Université Mount Royal fait écho à ce sentiment. «Je ne vois pas cela comme un point litigieux.» Cela s’explique en partie par le fait que son université est restée attachée à l’idée de l’enseignement en présentiel plutôt que de passer à la prestation d’une plus grande partie de ses cours uniquement en ligne. L’Université McGill a une vision similaire, souligne Kirk, et les étudiants sont informés qu’ils ne doivent pas copier ou faire circuler le matériel pédagogique. Mais il y a une mise en garde : «Dans la pratique, l’Université fait-elle réellement respecter cette consigne?»

Les conditions de la pandémie étant en constante évolution, un sujet ressort clairement : l’importance cruciale d’une communication et d’une ouverture accrues de la part des administrations, et la nécessité d’un processus décisionnel collaboratif via des comités mixtes de santé et de sécurité, impliquant non seulement les associations de personnel académique, mais aussi les autres syndicats du personnel et les groupes d’étudiants. Exclure les voix du personnel académique, comme cela s’est produit dans plusieurs institutions, constitue tout simplement une mauvaise approche. «Nous sommes en première ligne, a ajouté Perrot. C’est nous qui sommes sur le terrain. Nous devons être inclus dans les prises de décision des universités.» ■

Unrest in higher education: an uncertain way forward



by FAISAL BHABHA

Students and faculty from a wide array of minority and marginalized communities are challenging

universities on many fronts.

Contentious topics include tuition costs, admissions standards, traditions and symbols, culturally responsive curricula, student supports, campus security, accommodations for disability and family status, academic freedom, the right to protest, gender identity recognition, intellectual diversity, and more.

These topics raise vital questions reflecting problems in the larger society. Does academic freedom include the right to offend? What are the limits on the right to protest? Should monuments to controversial legacies be taken down?

While many demands are being made, the responses that universities and colleges offer to such demands are often clumsily framed, resulting in disorganization, polarization and discord. This moves us as communities further afield from meaningful dialogue that is necessary to achieve positive change.

Part of the problem rests with universities themselves. They are political and economic beasts trying to execute pristine and idealistic goals. Much of the demand for change flows from legitimate grievances and disappointments, but also from unreasonable expectations on the part of the aggrieved.

The social and historical facts that justify a desire for changes in institutions of higher learning are real. Universities have been elitist and exclusionary for most of their history, deeply steeped in white privilege.

But as universities have become more corporate in structure and consumerist in culture, they have also chosen to brand themselves with progressive values. Positioning as progress drivers, colleges and universities wish to be seen as defenders of equity, diversity and inclusion. They have proclaimed lofty aspirations and built elaborate infrastructures for supporting students.

All of this has set grand expectations that can never be realized. Colleges and universities may now be witnessing a wave of chickens coming home to roost.

In early March, tensions at Ryerson's beleaguered School of Journalism reached a breaking point after students accused administrators of failing to do enough to condemn homophobia and transphobia. The chair and vice-chair of the program resigned. A 17-page open letter signed by more than 200 students and supporters declared:

The safety of students should always come first... Providing a safe classroom environment – both online and off – should be the school's main concern, so that no student feels threatened or ignored. The onus should not be on students to do this.

The idea of student safety being paramount is not in and of itself objectionable. Centering the student experience naturally means taking student voices seriously and ensuring no one feels threatened in any aspect of campus life.

The tension arises when we ask, what does student safety actually mean? Fortunately, in a stable democracy like Canada, we do not have students living under military occupation and unable to attend classes; students are not surveilled by an

authoritarian state that persecutes dissidents; they are not kidnapped from their schools and held captive by bandits.

"Safety" in the Canadian context appears to include not being exposed to contrary ideas, or not having to share public space with people who hold views that are offensive to some. This idea of safety is conflated with an expectation of not having to feel uncomfortable.

Yet, discomfort – intellectual and emotional – is a critical part of how we grow and change. It is also an important feature of a good education. Insight and wisdom are rarely achieved without discomfort. Feeling uncomfortable is a necessary part of examining and evaluating what makes one comfortable, and why. It is essential to knowing oneself.

If one's subjective comfort level is the primary measure of safety, it means that student feelings of discomfort are treated as a safety issue, which the institution has a responsibility to address and cure. In practice, this can lead to demands to remove professors from the classroom, excise readings and alter course content, discipline outspoken students, and ban unpopular student groups.

Tending to student feelings of discomfort, offence, and alienation is no small task. Indeed, post-secondary institutions have leaned-in to the new role as caregivers to students. This role has come to shape the very mission of the university.

The caregiver model dovetails with the corporate shift in higher learning. Students are no longer citizens in a community focused on critical inquiry. Rather, they are consumers entitled to bespoke service and personal satisfaction. This shift has significant costs.

Prioritizing a broad concept of safety necessarily means deprioritizing other objectives, like free inquiry and intellectual exploration. It means making the student's subjective experience with higher education the most important indicator of educational quality.

This is not to say that caring for students and validating their perceptions of their experience are not worthy of attention. But providing care is not the primary obligation of the educator or the unifying mission of the university.

Post-secondary educators are primarily responsible for modelling critical engagement. Teachers should focus on teaching analytical inquiry – describing and exposing things for the student's contemplation and critique. If the teacher hesitates to share information, criticize popular and unpopular ideas, or encourage debates, then they are doing students a disservice.

Good education seeks to prompt student discovery and transformation. The test of a good education should not be whether the student feels good, but rather whether the student learns something. It is certainly a worthy hope that the student has positive feelings about the experience, but this is not the educator's chief duty.

The way forward is not at all apparent. Building trust between classroom educators and students is not advanced by

'cancel' culture. Purging words and ideas (and, indeed, individuals) from the commons because they may cause offence to some, in the absence of consideration of context and critical inquiry, runs contrary to foundational values in a free and pluralistic society.

Culture wars with pitted positions are likely to continue for some time. There is a danger that the public value of freedom of expression is diminishing with time. There is some indication that this is already occurring. In some circles, freedom of expression is dismissed as a freedom mostly prized by privileged, white males. This view regrettably fails to see the forest for the trees.

Freedom of expression has often been a tool for liberation, a centrepiece of revolutionary struggles. Liberation has always been the primary goal of oppressed peoples – to be liberated from the shackles of oppression, whatever form that may take.

Writing nearly two centuries ago, John Stewart Mill warned that public opinion and popular resistance to change can imperil individual liberty even more than tyrannical government or repressive laws. Freedom of expression has been a critical tool for ensuring that marginalized voices can confront the majoritarian dogmas and abuses of power that shape our individual and collective experiences.

Today, many students from marginalized communities are taught to see expressive freedom as something that is mostly invoked by white, male elites to protect their unearned social privilege. Members of oppressed groups do not see expressive freedom as a guarantee that operates to protect them or advance their interests. Sadly, they have been led astray.

In their rush to be seen as champions of equity, diversity and inclusion, universities have pulled back on freedom of expression to the detriment of those who need it. Too rarely are the values of expressive freedom invoked in defence of marginalized students and faculty, notwithstanding that we face disproportionate administrative and social pushback on our expressive activity.

Perhaps it should not be surprising, however disappointing it may be, that some young advocates dismiss freedom of expression. That is unfortunate, as it is a vital tool in our collective quest for equality and social justice. ■

Faisal Bhabha is an associate professor at Osgoode Hall Law School.

This commentary was previously published on the Centre for Free Expression website, on April 29, 2021. The views expressed are those of the author and not necessarily CAUT.

Ensure equity in education.

Academics from equity-seeking groups face discrimination, are under-represented and underpaid. Too many work on short-term, poorly paid contracts.

A federal investment in education is an investment in our future and in Canada's recovery.

To learn more about the issues impacting our universities and colleges, check out ourfuture.caut.ca



For our **future**

Un vent d'agitation souffle sur l'enseignement supérieur : vers un avenir incertain

par FAISAL BHABHA

Des étudiants et des membres du personnel enseignant d'un large éventail de communautés minoritaires et marginalisées bousculent l'ordre établi de leurs universités à bien des égards.

Parmi les sujets à controverse figurent les frais d'inscription, les normes d'admission, les traditions et les symboles, l'adaptation culturelle des programmes d'études, les mesures de soutien des étudiants, la sécurité sur les campus, les logements adaptés pour les personnes handicapées et les familles, la liberté académique, le droit de manifester, la reconnaissance de l'identité de genre et la diversité intellectuelle.

À ces sujets se greffent des questions fondamentales qui témoignent de problèmes affectant la société dans son ensemble. La liberté académique donne-t-elle le droit d'offenser les autres? Jusqu'où peut aller le droit de manifester? Faut-il faire disparaître les monuments qui célèbrent des personnages au passé maintenant décrié?

Malgré les innombrables demandes qui leur sont faites, les universités et les collègues ne parviennent à fournir la plupart du temps que des réponses maladroitement qui mènent à la désorganisation, à la polarisation et à la discorde. Nos communautés sont loin de parvenir au dialogue significatif qu'elles espèrent et qui est nécessaire pour que les choses avancent.

Le problème vient en partie des universités. Ce sont des créatures politiques et économiques qui visent des objectifs formidablement idéalistes. Les pressions qui s'exercent pour changer les choses

viennent principalement de griefs et de déceptions légitimes, mais aussi d'attentes déraisonnables des personnes lésées.

Les faits sociaux et historiques qui justifient les désirs de changement dans les établissements d'études supérieures sont bien réels. Pour la plus grande part de leur histoire, les universités ont été élitistes, exclusives et profondément ancrées dans le privilège blanc.

Mais depuis que les universités ont adopté une structure plus proche de celle de l'entreprise et une culture plus consumériste, elles ont aussi choisi de se démarquer par des valeurs progressives. Les collègues et les universités, qui se veulent des moteurs du progrès, souhaitent être vus comme des défenseurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Ils ont annoncé haut et fort leurs louables aspirations et bâti des infrastructures élaborées de soutien des étudiants.

Tout cela a créé beaucoup d'attentes qu'il ne leur sera jamais possible de satisfaire. Les collègues et les universités risquent de se trouver pris à leur propre jeu.

Au début mars, les tensions qui s'accumulaient à l'école de journalisme de Ryerson ont atteint le point de rupture après que les étudiants ont accusé l'administration de ne pas faire assez pour condamner l'homophobie et la transphobie. La présidente et la vice-présidente du programme ont démissionné. Dans une lettre ouverte de 17 pages qui a recueilli plus de 200 signatures, les étudiants et leurs sympathisants ont déclaré :

La sécurité des étudiants devrait toujours arriver au premier rang des préoccupations... L'école devrait avoir pour principal

souci d'assurer un milieu d'apprentissage sûr, dans les classes en ligne ou en personne, pour qu'aucun étudiant ne se sente menacé ni ignoré. Cette responsabilité ne devrait pas incomber aux étudiants.

Cette idée que la sécurité des étudiants est primordiale n'a en soi rien de répréhensible. Assurer une bonne expérience étudiante signifie naturellement qu'on doit prendre au sérieux les préoccupations exprimées par les étudiants et veiller à ce que personne ne se sente menacé par quelque aspect que ce soit de la vie sur le campus.

La tension apparaît quand on se demande ce que signifie, en réalité, la «sécurité des étudiants». Heureusement, dans une démocratie stable comme la nôtre, les étudiants ne vivent pas à la merci de régimes sous occupation militaire qui les empêchent d'assister à leurs cours, ils ne sont pas surveillés par un régime autoritaire qui persécute les dissidents; ils ne sont pas non plus kidnappés à l'école et retenus captifs par des bandits.

Dans le contexte canadien, la «sécurité» semble inclure le fait de ne pas être exposé à des idées contraires ou de ne pas avoir à partager l'espace public avec des personnes dont les idées peuvent en offenser d'autres. Cette conception de la sécurité s'accompagne de l'attente qu'on n'a pas à se sentir inconfortable.

Pourtant, l'inconfort, intellectuel et émotionnel, fait partie intégrante de notre développement et de notre évolution. C'est aussi un élément fondamental d'une bonne instruction. On arrive rarement à une meilleure compréhension des choses et à la sagesse sans avoir connu une certaine dose d'inconfort. Le sentiment

d'inconfort est le pendant nécessaire de l'examen et de l'évaluation que nous faisons de ce qui nous met à l'aise et pourquoi. Sans inconfort, nous n'apprendrions pas à nous connaître.

Si notre degré subjectif de confort est la principale mesure de la sécurité, alors les sentiments d'inconfort que vivent les étudiants sont traités comme des problèmes de sécurité que l'établissement d'enseignement a la responsabilité de régler. Dans la pratique, cela peut mener à des pressions pour que l'établissement retire des professeurs des salles de classe, élimine des lectures et change le contenu de cours, sanctionne les étudiants qui ne mâchent pas leurs mots et interdit les groupes d'étudiants impopulaires.

Essayer d'apaiser les sentiments d'inconfort, d'affront et d'aliénation des étudiants n'est pas une mince tâche. De fait, les établissements d'enseignement postsecondaire se sont pliés à ce nouveau rôle de prestataires de soins auprès des étudiants. Ce rôle en est arrivé à redéfinir véritablement la mission de l'université.

Le modèle du prestataire de soins a pris forme en même temps que les établissements d'enseignement supérieur se tournaient vers une structure plus entrepreneuriale. Les étudiants ne sont plus les citoyens d'une communauté tournée vers le questionnement critique, mais des consommateurs ayant droit à un service sur mesure et à la satisfaction. Cette redéfinition des attentes va entraîner des coûts énormes.

Dès qu'on fait du vaste concept de la sécurité une priorité, on relègue forcément d'autres objectifs au second rang, comme ceux du libre arbitre et de la quête intellectuelle. On fait de l'expérience subjective de l'enseignement supérieur vécue par l'étudiant l'indicateur le plus important de la qualité de cet enseignement.

Évidemment, prêter attention aux étudiants et valider leurs sentiments face à leur expérience de l'enseignement supérieur n'est pas sans importance, mais l'obligation centrale de l'éducateur ou le rôle unificateur principal de l'université n'est pas de devenir un prestataire de soins.

Les professeurs de niveau postsecondaire

ont surtout pour responsabilité d'être des modèles d'engagement critique. Ils doivent concentrer leurs efforts sur l'enseignement de l'analyse critique, c'est-à-dire la description et la présentation de choses à soumettre à la contemplation et à la critique de l'étudiant. Si le professeur hésite à divulguer l'information, à critiquer les idées les plus et les moins populaires ou à encourager les débats, il ne rend pas service aux étudiants.

Une bonne instruction consiste à mettre l'étudiant sur la voie de la découverte et de la transformation. L'indice d'une bonne instruction ne devrait pas être que l'étudiant se sent bien, mais qu'il apprend. Évidemment, si l'étudiant vit bien cet apprentissage, c'est encore mieux, mais ce n'est pas là la principale responsabilité de l'éducateur.

La voie vers l'avenir n'est pas du tout claire. La culture de l'«annulation» ne contribue pas à renforcer la confiance entre les professeurs et les étudiants. Le fait d'éliminer des mots et des idées (et même des personnes) du discours parce qu'ils pourraient offenser certaines personnes, sans considérer le contexte ni exercer d'analyse critique, va à l'encontre des valeurs fondamentales d'une société libre et pluraliste.

Sans doute les guerres de culture et les oppositions qui les accompagnent vont durer encore quelque temps. Elles présentent le risque qu'en parallèle, la liberté d'expression perde de sa valeur aux yeux du public. Des signes indiquent que cela se produit déjà. Dans certains milieux, on voit dans la liberté d'expression une liberté surtout prisée par les hommes blancs privilégiés. Malheureusement, cette façon de voir équivaut à voir l'arbre, mais pas la forêt.

La liberté d'expression a souvent été un outil de libération, une pièce centrale des luttes révolutionnaires. Et la libération a toujours été l'objectif premier des peuples opprimés qui voulaient se sortir des chaînes de l'oppression, quelles qu'en soient les formes.

Il y a presque 200 ans, John Stewart Mill nous a lancé l'avertissement suivant : l'opinion publique et la résistance populaire au changement peuvent encore plus

mettre en péril la liberté individuelle qu'un gouvernement tyrannique ou des lois répressives. La liberté d'expression a constitué un moyen essentiel de permettre aux personnes marginalisées de remettre en cause les idées dogmatiques et les abus de pouvoir de la majorité qui façonnent nos expériences individuelles et collectives.

Aujourd'hui, un grand nombre d'étudiants de communautés marginalisées apprennent à voir la liberté d'expression comme une revendication surtout défendue par les élites masculines blanches pour protéger leurs privilèges sociaux non fondés. Les membres de groupes opprimés ne voient pas dans la liberté d'expression une garantie qui les protège, eux ou leurs intérêts. C'est triste, mais ils font fausse route.

Dans leur désir de s'imposer rapidement comme des champions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, les universités ont fait un pas en arrière au chapitre de la liberté d'expression au détriment des personnes qui en ont besoin. Il arrive trop rarement que les valeurs de la liberté d'expression soient invoquées dans la défense des étudiants et professeurs marginalisés, même si ces personnes se heurtent, dans l'exercice de leur libre expression, à une résistance administrative et sociale disproportionnée.

Si cela n'est peut-être pas surprenant, il reste que c'est décevant de voir de jeunes militants balayer du revers de la main la liberté d'expression. C'est malheureux, parce qu'elle représente un outil vital de notre quête collective pour l'égalité et la justice sociale. ■

Faisal Bhabha est professeur agrégé à l'École de droit Osgoode Hall de Toronto, au Canada.

Ce commentaire est paru une première fois le 29 avril 2021 sur le site Web du Centre for Free Expression. Les opinions qui y sont présentées sont celles de l'auteur; l'ACPPU ne les partage pas forcément.

CAUT executive committee Comité de direction de l'ACPPU 2021 – 2022



Brenda Austin-Smith

President / Présidente

Brenda Austin-Smith was re-elected to a third term as president of CAUT. Austin-Smith, a professor of film studies at the University of Manitoba, has also served on the executive committee as CAUT vice-president (2016 to 2019), as representative-at-large (General) (2014 to 2016), and as chair of the collective bargaining and economic benefits committee (2010 to 2014). She has also served as vice-president and president of the University of Manitoba Faculty Association.

Brenda Austin-Smith a été réélue pour un troisième mandat à la présidence de l'ACPPU. Professeure d'études cinématographiques à l'Université du Manitoba, elle a aussi siégé au Comité de direction de l'ACPPU en qualité de vice-présidente (de 2016 à 2019), de représentante ordinaire (général) (de 2014 à 2016) et de présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques (de 2010 à 2014). Elle a en outre occupé les fonctions de vice-présidente et de présidente de la University of Manitoba Faculty Association.



Peter McInnis

Vice-President / Vice-président

Peter McInnis, a professor of history at St. Francis Xavier University, was re-elected to a third term as vice-president of CAUT. He has also served on the executive committee as chair of CAUT's academic freedom and tenure committee (2015 to 2019), and as representative-at-large (general) (2014 to 2015). McInnis has also served on the executive of the Association of Nova Scotia University Teachers and is a former president of the St. Francis Xavier Association of University Teachers.

Professeur d'histoire à l'Université St. Francis Xavier, Peter McInnis a été réélu pour un troisième mandat à la vice-présidence de l'ACPPU. Il a aussi siégé au Comité de direction en qualité de président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (de 2015 à 2019) et de représentant ordinaire (général) (en 2014 et 2015). Il a en outre siégé au comité de direction de l'Association of Nova Scotia University Teachers et assumé la présidence de la St. Francis Xavier Association of University Teachers.



Yalla Sangaré

Treasurer / Trésorier

Yalla Sangaré, a finance professor at Université Sainte Anne, was re-elected in 2020 for a third two-year term as treasurer of CAUT. Sangaré also served three terms as representative-at-large (Francophone) (2012 to 2015) and for eight years as a member of the Francophones' committee.

Professeur de finances à l'Université Sainte Anne, Yalla Sangaré a été réélu en 2020 pour un troisième mandat de deux ans au poste de trésorier de l'ACPPU. Il a aussi rempli trois mandats en qualité de représentant ordinaire (francophone) auprès de l'Association (de 2012 à 2015) et siégé pendant huit ans au Comité des francophones.

CAUT executive committee Comité de direction de l'ACPPU



James Compton

Past President / Président sortant

James Compton, a professor of information and media studies at Western University, is serving on the executive committee as CAUT past president. Compton served on the executive as CAUT president (2016 to 2019), as CAUT vice-president (2014 to 2016), and as representative-at-large (general) (2012 to 2014). Compton was president of the University of Western Ontario Faculty Association from 2010 to 2011.

Professeur à la Faculté de l'information et des médias de l'Université Western, James Compton siège au Comité de direction de l'ACPPU en qualité de président sortant. À ce comité, il a également occupé les fonctions de président (de 2016 à 2019), de vice-président (de 2014 à 2016) et de représentant ordinaire (général) (de 2012 à 2014). Il a en outre été président de la University of Western Ontario Faculty Association (en 2010 et 2011).



Priscilla Settee

Representative-at-Large (Aboriginal) / Représentante ordinaire (Autochtone)

Priscilla Settee was elected to a one-year term as representative-at-large (Aboriginal). A professor of Indigenous studies at the University of Saskatchewan, Settee has been a member of the Aboriginal post-secondary Education working group at CAUT for the past five years and has served as an executive member of the University of Saskatchewan Faculty Association. She is presently serving as a representative to the Saskatchewan Federation of Labour.

Priscilla Settee a été élue au poste de représentante ordinaire (Autochtone) du Comité de direction pour un mandat d'un an. Professeure d'études autochtones à l'Université de la Saskatchewan, elle fait partie depuis cinq ans du groupe de travail de l'ACPPU sur l'éducation postsecondaire des Autochtones et a travaillé comme membre de la direction de la University of Saskatchewan Faculty Association. Elle remplit actuellement les fonctions de représentante auprès de la Fédération du travail de la Saskatchewan.



Laurence McFalls

Representative-at-large (Quebec) / Représentant ordinaire (Québec)

Laurence McFalls, a political science professor at Université de Montréal, was re-elected to his third term as representative-at-large (Quebec). McFalls is an active and long-term serving member of the Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal, where he served as treasurer. Previously, he served three terms on the university senate.

Professeur de sciences politiques à l'Université de Montréal, Laurence McFalls a été réélu pour un troisième mandat comme représentant ordinaire (Québec). Il fait activement partie depuis longtemps du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal, dont il est trésorier. Auparavant, il avait rempli trois mandats à l'assemblée universitaire.



Robin Whitaker

Representative-at-large (General) / Représentante ordinaire (Général)

Robin Whitaker, an associate professor of anthropology at the Memorial University of Newfoundland, was re-elected to her third term on the executive committee as representative-at-large (general). She has co-chaired the ad hoc working group on governance at CAUT since 2019, is member-at-large (East) with the National Union of CAUT (NUCAUT) and is the past president of the Memorial University of Newfoundland Faculty Association.

Professeure agrégée d'anthropologie à l'Université Memorial de Terre-Neuve, Robin Whitaker a été réélue pour un troisième mandat au Comité de direction en qualité de représentante ordinaire (Général). Elle copréside depuis 2019 le groupe de travail spécial sur la gouvernance de l'ACPPU en plus d'être membre ordinaire (Est) du Syndicat national de l'ACPPU (SNACPPU). Elle est aussi la présidente sortante de la Memorial University of Newfoundland Faculty Association.



Serge Jolicœur

Representative-at-large (Francophone) / Représentant ordinaire (Francophone)

Serge Jolicœur, a professor of history and geography at the Université de Moncton, was re-elected to his third term as representative-at-large (Francophone). Jolicœur has been active in the Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton since 1992 and has served the association as president, vice-president external and treasurer.

Professeur d'histoire et de géographie à l'Université de Moncton, Serge Jolicœur a été réélu pour un troisième mandat comme représentant ordinaire (Francophone). Il travaille avec l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton depuis 1992 auprès de laquelle il a assumé les responsabilités de président, de vice-président externe et de trésorier.



Shirley Chau

Representative-at-large (General) / Représentante ordinaire (Général)

Shirley Chau was elected to a one-year term as representative-at-large (General). Chau, an associate professor at the School of Social Work at the University of British Columbia (Okanagan campus), is a member-at-large on the executive of the UBC Faculty Association and is also the co-chair of the Racial, Ethnic and Cultural Issues Caucus of the Canadian Association for Social Work Education.

Shirley Chau a été élue pour un mandat d'un an en qualité de représentante ordinaire (Général). Professeure agrégée à l'École de travail social de l'Université de la Colombie-Britannique (campus de l'Okanagan), elle est membre ordinaire du comité de direction de la University of British Columbia Faculty Association et copréside le Caucus des affaires raciales, ethniques et culturelles de l'Association canadienne de l'éducation en travail social.



Alison Hearn

Chair (Academic Freedom & Tenure) / Présidente (Liberté académique et permanence de l'emploi)

Alison Hearn was re-elected to her second two-year term as chair of CAUT's academic freedom and tenure committee. Hearn, an associate professor in the faculty of information and media studies at University of Western Ontario, has served as a member of the committee since 2015. She has also served as vice-president, president and past president of the University of Western Ontario Faculty Association.

Alison Hearn a été réélue pour un deuxième mandat de deux ans à la présidence du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi. Professeure agrégée à la Faculté de l'information et des médias de l'Université Western Ontario, elle fait partie du Comité depuis 2015. Auparavant, elle avait été vice-présidente, présidente et présidente sortante de la University of Western Ontario Faculty Association.



Sue Blair

Chair (Collective Bargaining & Economic Benefits) / Présidente (Négociation collective et avantages économiques)

Sue Blair is serving her second two-year term as chair of CAUT's collective bargaining and economic benefits committee. A professor of anthropology at the University of New Brunswick, she is a former president of the Association of University of New Brunswick Teachers and board member of the Federation of New Brunswick Faculty Associations.

Sue Blair en est à son deuxième mandat de deux ans à la présidence du Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU. Professeure d'anthropologie à l'Université du Nouveau-Brunswick, elle occupait auparavant le poste de présidente de l'Association of University of New Brunswick Teachers en plus d'être membre du conseil d'administration de la Fédération des associations de professeures et professeurs d'université du Nouveau-Brunswick.



Nick Papatheodorakos

Chair (Contract Academic Staff Committee) / Président (Comité du personnel académique contractuel)

Nick Papatheodorakos was elected to a two-year term as chair of the contract academic staff committee of CAUT. He served as a member of the Committee from 2019 to 2020. A part-time staff member at Concordia University in Montreal, Papatheodorakos has served as the external relations chair of the Concordia University Part-Time Faculty Association and as a grievance officer and chair of the bargaining committee at the McGill Course Lecturer and Instructors Union.

Nick Papatheodorakos a été élu pour un mandat de deux ans à la présidence du Comité du personnel académique contractuel de l'ACPPU, après en avoir été membre en 2019 et 2020. Membre à temps partiel du personnel de l'Université Concordia à Montréal, il a été président des relations externes à l'Association des professeurs et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia et a travaillé comme agent des griefs et président du comité de négociation du Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill.



Susan Spronk

Co-Chair (Equity Committee) / Coprésidente (Comité de l'équité)

Susan Spronk was elected to a two-year term as co-chair of the CAUT equity committee. Spronk, an associate professor of international development and global studies at the University of Ottawa, has been a member of the equity committee of CAUT since 2017. She is a past president of the Association of Professors of the University of Ottawa and has served as a representative to the Ontario Confederation of University Faculty Associations.

Susan Spronk a été élue pour un mandat de deux ans à la coprésidence du Comité de l'équité de l'ACPPU. Professeure agrégée à l'École du développement international et de la mondialisation de l'Université d'Ottawa, elle est membre du Comité de l'équité depuis 2017. Auparavant, elle avait occupé les fonctions de présidente de l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa et avait travaillé auprès de l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario.



Momin Rahman

Co-Chair, (Equity Committee) / Coprésident (Comité de l'équité)

Momin Rahman was elected in 2020 for a second two-year term as co-chair of the CAUT equity committee. A professor of sociology at Trent University, Rahman has played a leadership role at the Trent University Faculty Association (TUFA) on equity issues. From 2011 to 2014, Rahman chaired the constitutional review task force that produced recommendations for equity language and goals ultimately adopted by TUFA, and then he formed a subcommittee of the executive to advance equity issues.

Momin Rahman a été élu en 2020 pour un deuxième mandat de deux ans à la coprésidence du Comité de l'équité de l'ACPPU. Professeur de sociologie à l'Université Trent, il a été responsable du dossier de l'équité au comité de direction de la Trent University Faculty Association (TUFA). Entre 2011 et 2014, il a présidé le groupe de travail chargé d'examiner les Statuts de la TUFA afin d'en renforcer le langage et les objectifs en matière d'équité. Ce groupe de travail a formulé des recommandations que la TUFA a adoptées. Il a ensuite créé un sous-comité de la direction dont le rôle consiste à faire avancer le dossier de l'équité.



Kate Cushon

Chair, Librarians' and Archivists' Committee / Présidente, Comité des bibliothécaires et des archivistes

Kate Cushon was elected in 2020 to a two-year term as chair of the librarians' and archivists' committee of CAUT. She has been a member of the librarians' and archivists' committee since 2018. A librarian with the University of Regina, Cushon has served in various capacities with the University of Regina Faculty Association including as vice chair of the grievance committee. She has successfully defended the interests of librarians and archivists during URFA's bargaining with the University of Regina.

Kate Cushon a été élue en 2020 pour un mandat de deux ans à la présidence du Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, comité dont elle est membre depuis 2018. Bibliothécaire à l'Université de Regina, elle a travaillé à différents titres avec la University of Regina Faculty Association (URFA), y compris celui de vice-présidente du Comité des griefs. Elle a défendu avec succès les intérêts des bibliothécaires et des archivistes pendant les négociations de l'URFA avec l'Université de Regina.

EDUCATORS SAVE IN SMART WAYS.



LES ÉDUCATEURS ÉCONOMISENT INTELLIGEMMENT.

When it comes to saving money, CAUT members enjoy preferred savings in car insurance and access to extra perks, like:

- In-classroom coverage for personal belongings
- 24/7 Emergency Claims Service
- First Claim Forgiveness
- AIR MILES® Reward Miles[±]

Just by calling for a quote, you'll be entered for a chance to win a \$20,000 cash prize![†]

Call today to find out how Johnson can help you save on your home and car insurance.

Lorsqu'il s'agit d'économiser de l'argent, les membres de l'ACPPU bénéficient d'économies préférentielles sur l'assurance auto et de l'accès à des atouts supplémentaires, tels que :

- Protection pour les biens personnels dans la salle de classe
- Service d'urgence pour le règlement des sinistres, 24 heures sur 24, sept jours sur sept
- Pardon de la première réclamation
- Milles de récompense AIR MILES^{MD±}

Il suffit de téléphoner pour obtenir une soumission afin de courir la chance de gagner un prix de 20 000 \$ en argent comptant[†]!

Téléphonez dès aujourd'hui pour découvrir de quelles façons Johnson peut vous aider à réduire le coût de vos assurances habitation et auto.

1.855.616.6708

Johnson.ca/educator

Johnson.ca/educateur



Johnson Assurance est un nom commercial de Johnson Inc. («JI»), un intermédiaire d'assurance agréé qui fait affaire sous le nom de Services d'assurance Johnson en Colombie-Britannique et Johnson Inc. au Manitoba. Au Québec, les polices d'assurance habitation et auto sont souscrites auprès de la Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances («RSA»), qui en outre traite les demandes de règlement, et dans le reste du Canada, elles sont principalement souscrites auprès d'Unifund, Compagnie d'Assurance («UCA»), qui elle aussi traite les demandes de règlement. Les garanties et avantages décrits ne s'appliquent qu'aux polices d'assurance souscrites auprès d'UCA ou de la RSA. L'assurance auto n'est pas offerte en Colombie-Britannique, en Saskatchewan ni au Manitoba. Les assurances habitation et auto ne sont pas offertes au Nunavut. JI, RSA et UAC sont des filiales apparentées. Des critères d'admissibilité, des restrictions, des exclusions ou des frais supplémentaires peuvent s'appliquer ou varier selon la province ou le territoire. [±]Les milles de récompense AIR MILES^{MD} ne sont accordés qu'au titre des polices ordinaires d'assurance habitation et auto souscrites auprès d'UCA ou de la RSA (au Québec). Lors d'un paiement de primes, un (1) mille de récompense est accordé pour chaque tranche de 20\$ de prime (taxes incluses). Les milles de récompense ne sont pas offerts en Saskatchewan ni au Manitoba et sont limités à 15 milles de récompense AIR MILES par mois, par police d'assurance pour les résidents du QC. ^{MD/MC}Marque déposée/de commerce d'AM Royalties Limited Partnership, employée en vertu d'une licence par LoyaltyOne, Co. et Johnson (au nom d'UCA), et au Québec, RoinsFinancial Services Limited. [†]AUCUN ACHAT N'EST NÉCESSAIRE. Le concours se déroule du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021 et est ouvert à tous les résidents autorisés du Canada (excluant Nunavut), ayant atteint l'âge de la majorité dans leur province ou territoire de résidence et qui sont membres d'un groupe reconnu de JI (sauf les membres d'un groupe du secteur des soins de santé), avec lequel JI a conclu une convention d'assurance. Un (1) prix à gagner : 20 000 \$ CA. Des conditions ou restrictions peuvent être appliquées. Les chances de gagner dépendent du nombre de bulletins de participation admissibles reçus. Un test d'aptitude en mathématiques est requis. Règlement : johnson.ca/argent2020

Johnson Insurance is a trademark of Johnson Inc. ("JI"), a licensed insurance intermediary, and operates as Johnson Insurance Services in British Columbia and Johnson Inc. in Manitoba. Home and car policies underwritten, and claims handled, by Royal & Sun Alliance Insurance Company of Canada ("RSA") in Quebec and primarily underwritten, and claims handled, by Unifund Assurance Company ("UAC") in the rest of Canada. Described coverage and benefits applicable only to policies underwritten by UAC or RSA. Car insurance not available in BC, SK or MB. Home and car insurance not available in NU, JI, RSA and UAC share common ownership. Eligibility requirements, limitations, exclusions or additional costs may apply, and/or may vary by province or territory. [±]AIR MILES[®] Reward Miles awarded only on regular home and car insurance policies underwritten by UAC or RSA (in Quebec). At the time the premium is paid, one (1) Mile is awarded for each \$20 in premium (including taxes). Miles are not available in SK or MB. In Quebec, up to a maximum of 15 AIR MILES Reward Miles per month, per policy. ^{MD} Trademarks of AM Royalties Limited Partnership used under license by LoyaltyOne, Co. and JI (for UAC), and in Quebec Roins Financial Services Limited. [†]NO PURCHASE NECESSARY. Open May 1, 2020 – April 30, 2021 to legal residents of Canada (excluding NU) who have reached the age of majority in their jurisdiction of residence and are a member of a recognized group of JI (excluding members of any group in the health care sector) with whom JI has an insurance agreement. One(1) available prize consisting of CAD \$20,000. Conditions and/or restrictions may be imposed. Odds of winning depend on the number of eligible entries received. Math skill test required. Rules: Johnson.ca/cash2020

Lorna Wanosts'a7 Williams

Lorna Wanosts'a7 Williams is a member of the Lil'wat First Nation of Mount Currie, British Columbia. She led the development of Bachelor's and Master's degrees in Indigenous Language Revitalization, and a Master's in Counselling in Indigenous Communities at the University of Victoria, where she is Professor Emerita of Indigenous Education, Curriculum and Instruction. She also developed a mandatory course in Indigenous Education for all teacher education students in British Columbia. Williams received the Order of Canada in December 2020. She will lead a keynote conversation during the upcoming October 15 CAUT Indigenizing the Academy event.

How do you define Indigenization?

Indigenization is when we're able to embed Indigenous points of view and ways of being within our practice in institutions and in society. When we can be who we are, and it's understood and recognized either in public or within institutions.

What contributes to recent gains for Indigenization?

The growing visibility of Indigenous people in the country. Part of the colonial practice was to make Indigenous people invisible, not visible in society, or visible only in a very particular way, usually in a demeaning and dehumanizing way. That has been changing. There are more Canadians that are educating themselves about Indigenous people, and the younger population is much more open to that education than the older generation.

How do you view the appointment of Mary Simon as Canada's first Inuk Governor General?

Mary Simon was nominated once before and wasn't selected. For her to be considered again, then to be accepted, and for her to accept the role, increases the visibility, and accelerates change in the way Indigenous people are viewed.

I think Canadians are finally open to hearing their history in another way. The identification of unmarked graves, close to residential schools, has certainly been in the media, and emerged as a topic of active discussion.

The United Nations has also increased the visibility of Indigenous people by declaring 2019 the Year of Indigenous Languages. That year, the *Indigenous Languages Act* was finally accepted in Canada, with, more recently, a commissioner appointed who is Indigenous.

What role do you see for post-secondary institutions to keep Indigenous languages living?

Universities have played an active role and made a huge difference in all my work in Indigenous language revitalization. Beyond regular programs, some universities offered courses and programs for the people who are working on Indigenous languages in the communities, to learn together, learn ways of doing things, to protect and revitalize languages. Courses that are focused on Indigenous languages and Indigenous language revitalization really supported those communities.

The big problem, however, is that Indigenous languages do not have a place within the structure of higher education. The study of language, for example, even in second language learning, is often based on European and Euro-Western languages. The Indigenous perspective and languages do not fit into those models. Language revitalization also doesn't have a place within the current structure. That must change.

Can the Indigenization of the academy have an impact on the revitalization of Indigenous languages?

It's beginning but there are many challenges ahead. We desperately need

Indigenous language teachers both within communities, in Indigenous schools, and in the public school system. But it's a real challenge for Indigenous language teachers to become certified. They can get a degree but not the professional certification from the provinces. I conducted a research project that looked at Indigenous language teachers in British Columbia. That was the number one need across the province, both in the public system and in the First Nations band school system.

How can post-secondary institutions become open spaces for Indigenous knowledge learning?

Post-secondary institutions need to be able to actively reflect and question their foundation, which is all based on a very Western European philosophical stance on what knowledge is, and how we gain knowledge. They need to dismantle the fence they've put around what knowledge is and how we gain that knowledge. Right now, all other forms of knowledge are really kept outside that fence. This is a big task for institutions because it means re-defining who they are, their identity that has been established over many hundreds of years.

What gives you hope?

I hear and I see younger people, students who are active in universities, demanding a better understanding of Indigenous knowledge. That gives me hope. It's the young people who will make the changes. When I visit universities across the country, and in many parts of the world, people are wanting to know about Indigenous knowledge. ■



Lorna Wanosts'a7 Williams

Lorna Wanosts'a7 Williams (Ph. D.) est membre de la Première Nation Lil'wat de Mount Currie, en Colombie-Britannique. Elle a dirigé l'élaboration d'un baccalauréat et d'une maîtrise en revitalisation des langues autochtones, ainsi que d'une maîtrise en counselling dans les communautés autochtones pour l'Université de Victoria, où elle est professeure émérite en éducation autochtone (programme d'études et enseignement). Elle a également conçu un cours obligatoire d'éducation autochtone pour tous les étudiants en enseignement de la Colombie-Britannique. Elle a reçu l'Ordre du Canada en décembre 2020. Elle animera une discussion lors d'un futur événement de l'ACPPU sur l'autochtonisation du milieu académique qui aura lieu le 15 octobre prochain.

Comment définissez-vous l'autochtonisation?

L'autochtonisation désigne l'intégration des points de vue et des façons d'être autochtones à notre pratique au sein des établissements et dans notre société. C'est aussi lorsque nous sommes libres d'être qui nous sommes et que le public et les établissements le comprennent et le reconnaissent.

Qu'est-ce qui contribue aux récents progrès en matière d'autochtonisation?

La visibilité croissante des peuples autochtones au pays y contribue. Une partie de la pratique coloniale consistait à rendre les peuples autochtones invisibles, non visibles dans la société, ou visibles

uniquement d'une façon très particulière, habituellement de manière dégradante et déshumanisante. Mais les choses ont commencé à changer. De plus en plus de Canadiens s'informent sur les enjeux autochtones, et les plus jeunes sont beaucoup plus ouverts à cette éducation que les générations précédentes.

Que pensez-vous de la nomination de Mary Simon en tant que première gouverneure générale inuite du Canada?

Mary Simon a été nommée une fois auparavant et n'a pas été choisie. Le fait que sa candidature soit considérée de nouveau et acceptée et qu'elle accepte le rôle augmente la visibilité et accélère le changement dans la façon dont les peuples autochtones sont perçus.

Je crois que les Canadiens sont enfin prêts à entendre leur histoire sous un autre angle. L'identification de tombes anonymes, près des pensionnats indiens, a évidemment fait l'objet d'une couverture médiatique et est devenue un sujet de débat actif.

L'Organisation des Nations Unies a également accru la visibilité des peuples autochtones en déclarant 2019 l'Année des langues autochtones. Cette même année, la *Loi sur les langues autochtones* a enfin été adoptée au Canada. Plus récemment, un commissaire autochtone a été nommé.

Quel rôle voyez-vous pour les établissements d'enseignement post-secondaire dans la préservation des langues autochtones?

Les universités ont joué un rôle actif et fait une grande différence dans l'ensemble de mon travail de revitalisation des langues autochtones. En plus de leurs programmes réguliers, certaines universités ont offert des cours et des programmes aux personnes qui travaillent sur les langues autochtones dans les communautés afin d'apprendre ensemble, d'apprendre des façons de faire les choses, de protéger et de revitaliser les langues. Les cours axés sur les langues autochtones et la revitalisation des langues autochtones ont véritablement soutenu ces communautés.

Cependant, les langues autochtones n'ont pas encore leur place dans la structure de l'enseignement supérieur. Par exemple, l'étude des langues, même dans l'apprentissage d'une deuxième langue, se fonde souvent sur les langues européennes et euro-occidentales. La perspective et les langues autochtones n'ont pas leur place dans ces modèles. La revitalisation des langues n'a pas non plus sa place dans la structure actuelle. La situation doit changer.

L'autochtonisation du milieu académique peut-elle avoir un impact sur la revitalisation des langues autochtones?

Un impact a déjà commencé à se faire sentir, mais les défis à relever sont nombreux. Nous avons désespérément besoin d'enseignants en langues autochtones dans les communautés, les écoles autochtones et les écoles publiques. Mais il est très difficile pour les enseignants en langues autochtones d'obtenir une certification. Ils peuvent obtenir un diplôme, mais pas la certification professionnelle des provinces. J'ai mené un projet de



Je crois que les Canadiens sont enfin prêts à entendre leur histoire sous un autre angle.

recherche sur les enseignants en langues autochtones en Colombie-Britannique. C'était alors le besoin le plus pressant de la province, tant dans le système public que dans le système scolaire des bandes des Premières Nations.

Comment les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent-ils devenir des espaces ouverts à l'apprentissage du savoir autochtone?

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent être en mesure de remettre en question leurs fondements, lesquels reposent tous sur une position philosophique très euro-occidentale sur ce qu'est le savoir et la façon dont nous l'acquérons, et d'y réfléchir activement. Ils doivent briser les obstacles qu'ils ont érigés autour du savoir et de la façon dont nous l'acquérons. À l'heure actuelle, toutes les autres formes de savoir sont tenues à l'écart. C'est une lourde tâche pour les établissements puisqu'ils devront redéfinir leur identité, une identité qu'ils ont établie au fil des siècles.

Qu'est-ce qui vous donne de l'espoir?

J'entends et je vois des jeunes, des étudiants actifs dans les universités, qui demandent une meilleure compréhension du savoir autochtone. C'est ce qui me donne de l'espoir. Ce sont les jeunes qui apporteront des changements. Lorsque je visite des universités d'un bout à l'autre du pays, et dans de nombreuses autres régions du monde, les gens veulent en savoir davantage sur le savoir autochtone. ■

Academic advisor Au cœur de la question

A.J. of HALIFAX writes

I have students in my class who are not following physical distancing and mask rules. I have raised this with the administration, but nothing has been done. What should I do?



DAVID ROBINSON answers

Provincial occupational health and safety laws give you the right to a safe workplace, and the right to refuse unsafe work. The procedures for exercising that right vary across provinces and depend on the specific circumstances for each case.

Where public health rules or policy require people to wear masks, including in a classroom setting, your administration is obliged to ensure compliance. If students are not following the rules, remind them and then document the infraction. Clearly explain to the Dean or chair why the conditions are unsafe, including any specific health issues you may have. If you are not satisfied with the response, you should talk to your academic staff association to discuss what steps might be taken, including filing a grievance and/or exercising a work refusal. ■

A.J. d'HALIFAX écrit

Certains de mes étudiants ne se conforment pas aux règles de distanciation physique et ne portent pas de masque. J'ai parlé de ce problème aux responsables de l'administration, mais aucune mesure n'a été prise pour remédier à la situation. Que dois-je faire?

DAVID ROBINSON répond

En vertu des lois provinciales sur la santé et la sécurité du travail, vous avez droit à un lieu de travail sécuritaire et le droit de refuser un travail non sécuritaire. Les procédures liées à l'exercice de ce droit varient d'une province à l'autre et dépendent des circonstances particulières de chaque cas.

Lorsqu'en vertu d'un règlement ou d'une politique de santé publique, les gens doivent porter un masque, notamment en salle de classe, l'administration de votre établissement a l'obligation de s'y conformer. Si les étudiants ne suivent pas les règles, rappelez-leur qu'ils doivent s'y conformer et documentez l'infraction. Expliquez clairement au doyen ou au recteur pourquoi les conditions ne sont pas sécuritaires, et mentionnez aussi les problèmes de santé particuliers que vous pourriez avoir. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse que vous recevez, adressez-vous à votre association de personnel académique pour discuter des mesures à prendre, notamment le dépôt d'un grief et/ou l'exercice de votre droit de refus de travailler. ■

Academic Advisor offers advice about your rights at work.

To send in a question, write to bulletin@caut.ca.

«Au cœur de la question» vous offre des conseils sur vos droits au travail.

Faites parvenir vos questions à bulletin@caut.ca.



Building Solidarity and Alliances: Indigenizing the Academy

Bâtir la solidarité et les alliances : l'autochtonisation de l'enseignement

October 15 octobre 2021 // CAUT.CA



CAUT Bulletin ACPPU /
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953–2021 /
In print 68 yrs / Publié depuis 68 ans
ISSN 0007-7887

