

Vol 70 N° 2
February 2023 février

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

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

www.ACPPU.ca



Digital issues in post-secondary work

Les enjeux numériques dans
l'enseignement postsecondaire

bulletin

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

President / Président /
Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

Director of Political Action and Communications /
Directrice, actions politiques et communications /
Justine De Jaegher

Co-Managing Editors / Co-rédactrices en chef /
Elizabeth Berman Lissa Cowan

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Pam Foster Tim McSorley
John Lorinc

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

Published by /

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

Publié par /

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

Average distribution / Tirage moyen / 44,500

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



CORRECTION

In the article "Academic freedom amidst global instability" by John Lorinc that appeared in the Dec.-Jan. issue, pp 13-17, there were two errors.

Please note the corrections: Nasim Niknafs is an associate professor of music education at the University of Toronto. She did not flee Iran, though may never be able to return because of her research. Her contract at U of T in 2013 was delayed by the Canadian government's prolonged visa process. Learn more in her research article, "'Ma'am! You're Being Randomly Checked': A Music Education Terrorized."

Dans l'article «La liberté académique dans un contexte d'instabilité mondiale» de John Lorinc paru dans le numéro de décembre-janv., pp 13-17, il y a deux erreurs.

Veuillez noter les corrections: Nasim Niknafs est professeure agrégée en musique à l'Université de Toronto. Elle n'a pas fui l'Iran, mais elle pourrait ne jamais pouvoir y retourner en raison de ses projets de recherche. Le processus sans fin d'octroi de visa du gouvernement du Canada a retardé le début de son contrat à l'Université de Toronto en 2013. Pour en savoir plus, consultez son article intitulé «"Ma'am! You're Being Randomly Checked": A Music Education Terrorized».

Cover/Couverture: Isabella Falsetti / Curtis Heinzl
Page 9: iStock.com/Steven_Kriemadis
Page 10: Sarah MacRae



pages 26 – 30 /



pages 14 – 19 /

**IN THIS ISSUE
DANS CE NUMÉRO**

4 /

**BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE**

**Online teaching:
Pre-pandemic and today**
Enseignement en ligne: avant
la pandémie et aujourd'hui

5–6 /

**PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT**

Service for the greater good
Service du bien commun

7–8 /

**EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL**

**Canada must do more to assist
academics and trade unionists at risk**
Le Canada doit faire davantage
pour aider les universitaires et les
syndicalistes en danger

8 /

**CAUT STAFF APPOINTMENTS
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU**

9–12 /

**NEWS
ACTUALITÉS**

21–25 /

**COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE**

**Privacy, technology and surveillance:
What to watch for**
Vie privée, technologie et surveillance:
ce qu'il faut surveiller

26–30 /

**INTERVIEW
ENTRETIEN**

Sarah Lamdan

FEATURE / ARTICLE VEDETTE

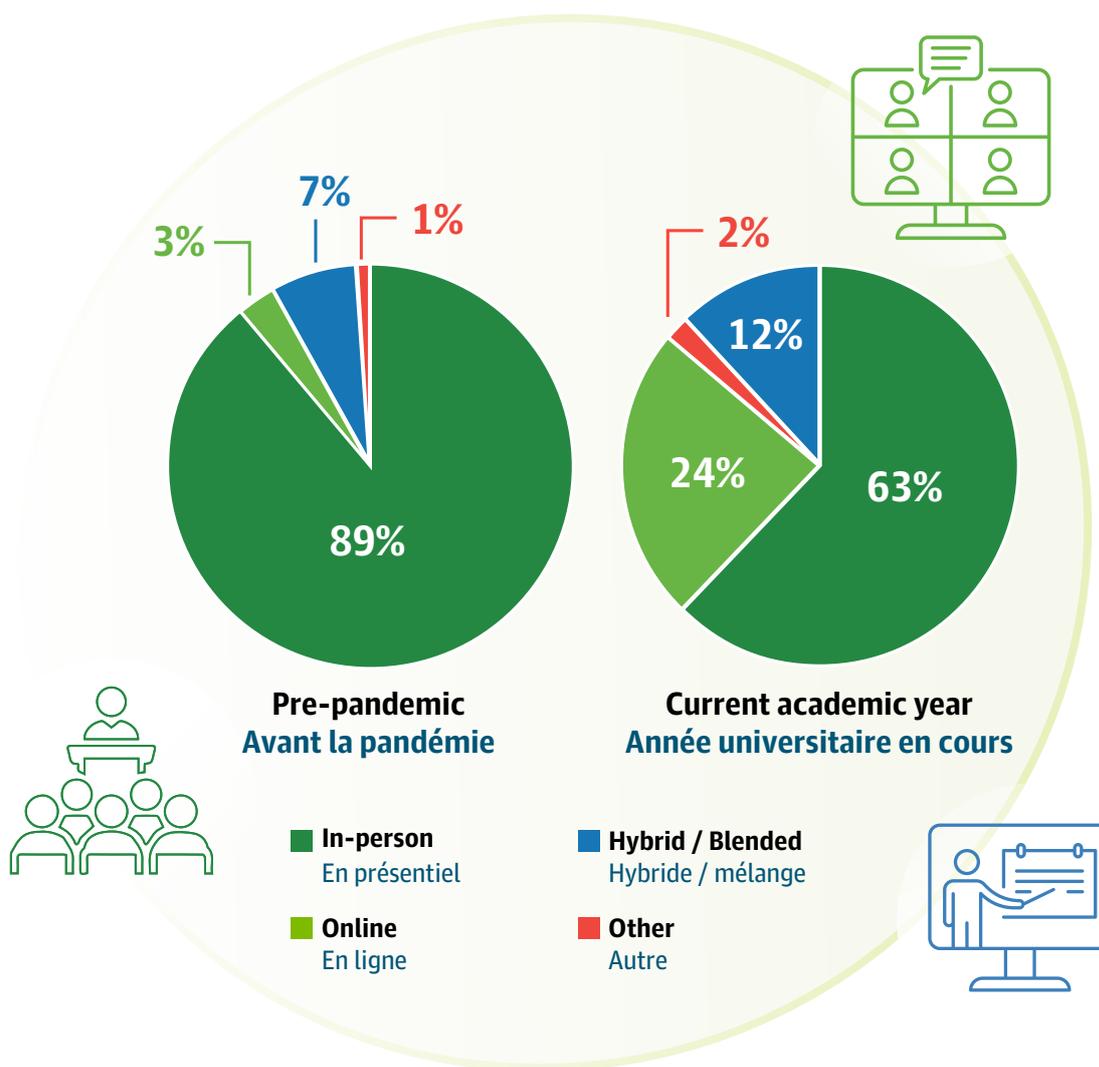
14–19 /

A sea change in how we teach and learn
Un changement radical dans notre façon d'enseigner et d'apprendre

Online teaching: Pre-pandemic and today Enseignement en ligne : avant la pandémie et aujourd'hui

In CAUT's State of the Academic Profession Survey, we asked respondents to identify how they taught their courses prior to the pandemic and today.

Dans le Sondage sur l'état de la profession du personnel académique mené par l'ACPPU, nous avons demandé aux répondants d'indiquer comment ils enseignaient leurs cours avant la pandémie et aujourd'hui.



Note that this data only includes those respondents who were teaching pre-pandemic and in the current academic year. This data is also not representative of teaching staff across Canada but only of respondents.

Il est à noter que ces données ne comprennent que les répondants qui enseignaient avant la pandémie et pendant l'année universitaire en cours. De plus, ces données ne sont pas représentatives du personnel académique de tout le Canada, mais seulement des répondants.

Service for the greater good



By Peter McInnis

In the calculus of academic performance, service is often relegated to a distinctly minor role

behind research and teaching. The oft-cited workload ratio of 40/40/20 is invoked to suggest some clear rationale for these artificial divisions, and that by implication, professional careers may be so neatly subdivided.

The term “service” itself should be scrutinized for its connotations as a form of domestic service, and the often-gendered implications of such framing as a way of dismissing its importance. Is academic service simply something to “get out of the way,” as tertiary labour dutifully or reluctantly offered to then focus on activities that are more highly valued in career metrics?

Too often we read listserv emails pleading for committee nominations as vacancies remain unfilled. Should we then resort to roving press gangs to recruit faculty for service?

Service and collegial governance have recently become topics of intense debate between academic staff and employers. The CAUT Policy Statement, [Nature of Academic Work](#), emphasizes the importance of the holistic academic job: “Central to academic work is service to the profession, internal and external to post-secondary institutions including collegial governance, academic staff association work, the defense and promotion of academic work, activities in provincial and national academic staff associations, community engagement, and public discourse.”

Obviously, the overreliance on precarious contract academic staff undermines the service component of the academic job. These positions are sufficiently demanding and poorly compensated as to make additional contributions onerous.

One of the lessons of the last three years of the pandemic suggests service should be emphasized if we are to ensure the progressive future of post-secondary education. Citing the need for expediency during the public health emergency, many universities and colleges sought to bypass existing channels for routine decision-making.

This truncated collegial consultation continues as many collective fora for faculties and senates have retained online formats. While this technology allows for easy access to meetings, should one click the provided links, this may discourage active engagement. Arguably, it is much easier to rush through an agenda online than in person.

A simulacrum of collegial engagement is of no benefit to our campus communities. Service must become a priority.

The linkage between service and effective collegial governance is important. The pernicious trend to retain outside consultants to advise on “streamlining” governance to ostensibly improve “efficiency” may ultimately diminish the service component of faculty activities.

Fortunately, these initiatives are not universal. Some enlightened administrators have stated they are willing to embrace collegial governance provided there is mutual commitment.

It’s a fair point. This would entail more faculty volunteering for committees, reading the relevant advance documents, and coming prepared to make substantive contributions to the debates. In return, this service must be foregrounded as a crucial component to rank and tenure decisions.

Academic staff associations also struggle with service. Faculty members with a history of long-term commitment to their associations comment on the challenges recruiting colleagues. Further, there is often a discernible generational

gap from union activists that skews towards older members.

Association executives may show evidence of stagnant electoral renewal and lag in encouraging participation of members who have only limited investment in their unions. New tenure-stream faculty are frequently advised to shy away from active association service until their careers are well established. Yet such delayed interaction often leads to ongoing patterns of disengagement.

The neoliberal university defines successful academics more as private entrepreneurs, intent on maximizing individual gain, rather than members of the collective collegium with a broader civic mission. Academic staff associations in this restricted sense merely function on a transactional basis to negotiate a collective agreement and address grievances rather than as part of a broader project to support collegial governance and the academic job. *The union as opposed to our union.*

It should be obvious to all that Canada’s post-secondary educational system has weathered the last few years with tenacity, but our public institutions face considerable challenges. Service, to our specific institutions and to our profession, is vital to overcoming adversity. Collegial governance, sometimes derided as an illegitimate effort at “co-management,” is long overdue for constructive renewal.

To support this goal, academic staff associations must make concerted efforts to attract and encourage their members to see this work as crucial to the broadly defined profession. University and college administrators must similarly value all aspects of service and ensure this continues to inform their future actions.

If “we’re stronger together” then let’s act like it. ■

Service du bien commun

Par Peter McInnis

Dans l'analyse du rendement académique, le service est souvent relégué à un rôle très mineur, derrière la recherche et l'enseignement. Le ratio de charge de travail 40/40/20 souvent mentionné est invoqué afin de suggérer qu'il existe une justification évidente pour ces divisions artificielles et que, par conséquent, les carrières professionnelles peuvent être subdivisées en conservant la même logique.

Le terme « service » lui-même devrait faire l'objet d'une analyse minutieuse en raison de sa connotation avec une forme de service domestique, et des implications souvent sexospécifiques liées à cette façon de penser qui contribuent à en réduire l'importance. Le service académique est-il simplement une activité à « exécuter au plus vite », un travail de moindre importance effectué par devoir ou à contrecœur pour pouvoir ensuite se consacrer à des activités plus valorisées dans une carrière?

Trop souvent, nous lisons des courriels de recherche de candidats pour des nominations à des comités où certains postes restent à pourvoir. Devrions-nous alors nous tourner vers l'enrôlement de force afin de recruter des professeures et professeurs pour des activités de service?

Le service et la gouvernance partagée sont récemment devenus des sujets d'intenses débats entre le personnel académique et les employeurs. L'énoncé de principes de l'ACPPU, *Nature du travail du personnel académique*, souligne l'importance de l'ensemble du travail académique: « Font partie de l'essence même du travail académique les services à la profession, les services tant internes qu'externes aux établissements postsecondaires, y compris la gouvernance collégiale, les travaux des associations de personnel académique, la défense et la promotion du travail académique, les activités au sein des associations provinciales et nationales de personnel académique, l'engagement communautaire et le débat public. »

Une des leçons à retenir des trois dernières années de la pandémie suggère

que l'importance du service doit être soulignée si nous voulons assurer l'avenir de l'enseignement postsecondaire. Au nom de la nécessité d'un traitement rapide pendant la crise de santé publique, bon nombre d'universités et de collègues ont cherché à contourner les canaux existants pour la prise de décisions de routine.

Ce raccourci en matière de consultation partagée continue d'être adopté alors que de nombreux espaces collectifs pour les membres du corps professoral et du sénat ont conservé leur format en ligne. Bien que cette technologie permette d'accéder facilement aux réunions, si les participants cliquent sur les liens proposés, elle peut nuire à l'engagement actif. Certes, il est beaucoup plus facile de passer d'une réunion à une autre en ligne que de le faire en personne.

Un simulacre d'engagement partagé ne bénéficie d'aucune manière aux communautés sur nos campus. Le service doit devenir une priorité.

Le lien entre le service et l'efficacité d'une gouvernance partagée est important. La tendance pernicieuse de faire appel à des ressources externes pour obtenir des conseils sur la « simplification » de la gouvernance afin d'augmenter ostensiblement « l'efficacité » pourrait finalement réduire la composante du service des activités du corps professoral.

Heureusement, ces initiatives ne sont pas universelles. Certains administrateurs éclairés ont affirmé leur volonté d'adopter le principe de gouvernance partagée à condition que l'engagement soit mutuel.

C'est un argument valable. Il faudrait alors que les membres du corps professoral soient plus nombreux à se porter volontaires pour faire partie des comités, qu'ils lisent à l'avance les documents pertinents afin d'arriver bien préparés pour apporter une contribution substantielle aux débats. En retour, ce service doit être placé au premier plan à titre de composante fondamentale dans la prise de décisions concernant le classement et la permanence.

Les associations de personnel

académique ont également leurs propres difficultés avec les activités de service. Les professeures et professeurs qui militent depuis longtemps dans leurs associations parlent du défi de recruter des collègues. De plus, il y a souvent un fossé générationnel perceptible entre les syndicalistes de longue date et les nouveaux membres qu'ils tentent de recruter.

Pour l'université néolibérale, les professeures et professeurs qui réussissent se comparent à des entrepreneurs privés, qui tentent d'optimiser leurs gains personnels, plutôt qu'à des membres d'un collectif ayant une mission civique plus large. Les associations de personnel académique, en vertu de cette définition restreinte, fonctionnent uniquement sur une base transactionnelle pour négocier des conventions collectives et traiter des griefs, plutôt que de faire partie d'un projet plus vaste afin de soutenir la gouvernance partagée et le travail académique. *Le* syndicat par opposition à *notre* syndicat.

Il devrait être évident pour tous que le système d'éducation postsecondaire au Canada a réussi à traverser les dernières années avec ténacité, mais nos institutions publiques font face à des défis considérables. Les activités de service, au profit de nos institutions particulières et de notre profession, sont vitales pour surmonter l'adversité. La gouvernance partagée, parfois ridiculisée comme étant un effort injustifié de « cogestion », a besoin depuis longtemps d'un renouvellement constructif.

Pour soutenir cet objectif, les associations de personnel académique doivent unir leurs efforts pour attirer leurs membres et les encourager à considérer ce travail comme étant crucial pour la profession élargie. Les administrateurs des universités et des collègues doivent, de la même façon, accorder une grande valeur à tous les aspects du service et s'assurer que cette façon de voir continue de guider leurs futures actions.

Si « l'union fait la force », alors agissons comme tel. ■

Canada must do more to assist academics and trade unionists at risk



By David Robinson

In November 2021, a representative of the Afghan University Professor's Union (AUPU) addressed CAUT Council, just three months after the Taliban had regained control of

the country. In an emotional speech, he described how the Taliban government had moved quickly to replace senior administrators with political appointees, fire critics in the universities, and threaten the AUPU leadership.

Since then, the crackdown on the country's academic community has intensified with the dissolution of the union and the announcement that women would no longer be permitted to attend university – a direct violation of international human rights.

After NATO forces withdrew from Afghanistan, Canada pledged to accept 40,000 humanitarian refugees. While the government says it has resettled just over 25,000 Afghans to date, many more languish in fear and uncertainty, including hundreds of vulnerable academics. Meanwhile, Canada's special humanitarian program for at-risk Afghans, while laudable, does not specifically include professors or trade union leaders despite their targeting by Taliban security forces.

CAUT, through its Refugee Foundation, has been doing what we can to assist academic and trade union colleagues. We are helping sponsor one union leader and her family to resettle in Canada, but dozens of others have also reached out to us for urgent assistance. The Canadian government has, unfortunately, done little to help.

Canada has a mixed track record of supporting academic refugees. Between 1933 and 1941, little was done to assist academics to flee German-occupied Europe. During the Cold War, Canada helped academics from Hungary and Czechoslovakia following the Soviet Union's crackdown on dissident movements. For instance, a special grant program was established for universities who hired Czech and Slovak professors. But when the government of Chile was overthrown in 1973, Canadian officials proceeded cautiously, with the ambassador to Chile, Andrew Ross, even defending the military coup and claiming that Chilean professors who sought asylum in Canada, were leftist "riff-raff."

In a letter to Secretary of State Mitchell Sharp at the time, CAUT's executive secretary urged the government to establish a program for Chilean academics modelled on the one created for Czech and Slovak professors.

The government continued to drag its heels on the matter until a fact-finding mission to Chile found that nearly every academic in the country reported knowing someone who had been harassed, tortured, imprisoned or killed at the hands of the military authorities. Continuing reports of human rights

abuses and public pressure finally moved Ottawa to create a special program for Chilean academic refugees.

Given the dire situation facing our colleagues in Afghanistan today, the government of Canada urgently needs to do more to assist academics and trade unionists who are at immediate risk of arrest and death. As history has shown, refugee programs for at-risk academics have been offered before. All that is needed now is the political will. ■

Le Canada doit faire davantage pour aider les universitaires et les syndicalistes en danger

Par David Robinson

En novembre 2021, un représentant du syndicat des professeurs d'université afghans (AUPU) s'est adressé au Conseil de l'ACPPU, trois mois seulement après que les talibans eurent repris le contrôle du pays. Dans un discours empreint d'émotion, il a décrit comment le gouvernement taliban avait agi rapidement pour remplacer des hauts cadres par des personnes choisies pour des raisons politiques, renvoyer des gens qui avaient émis des critiques dans les universités et menacer la direction de l'AUPU.

Depuis, la répression de la communauté académique du pays n'a fait que s'aggraver avec la dissolution du syndicat et l'annonce que les femmes ne seraient plus autorisées à fréquenter les universités, ce qui constitue une violation directe des droits internationaux de la personne.

Après le retrait des forces de l'OTAN d'Afghanistan, le Canada s'est engagé à accueillir 40 000 réfugiés humanitaires. Bien que le gouvernement affirme avoir réinstallé un peu plus de 25 000 Afghans à ce jour, beaucoup d'autres attendent dans la peur et l'incertitude, dont des centaines d'universitaires vulnérables. Entretemps, le programme humanitaire spécial du Canada visant à réinstaller des ressortissants afghans vulnérables, bien que louable, n'inclut pas spécifiquement les professeurs ou les dirigeants syndicaux, même s'ils sont pris pour cible par les forces de sécurité talibanes.

L'ACPPU, par l'intermédiaire de sa Fondation pour les réfugiés, fait ce qu'elle peut pour aider ses collègues universitaires et syndicaux. Nous aidons à parrainer une dirigeante syndicale et sa famille pour qu'elles se réinstallent au Canada, mais des dizaines d'autres personnes nous ont également contactés pour obtenir une aide urgente. Le gouvernement canadien n'a malheureusement pas fait grand-chose pour leur venir en aide.

Le Canada a un bilan mitigé en matière de soutien aux réfugiés universitaires. Entre 1933 et 1941, peu de mesures ont été prises pour aider les universitaires à fuir l'Europe occupée par les Allemands. Pendant la guerre froide, le

Executive director's corner Le coin du directeur général

Canada est venu en aide aux universitaires de Hongrie et de Tchécoslovaquie à la suite de la répression des mouvements dissidents par l'Union soviétique. Par exemple, un programme spécial de subventions avait été créé pour les universités qui embauchaient des professeurs tchèques et slovaques. Mais lorsque le gouvernement du Chili a été renversé en 1973, les représentants canadiens ont agi avec prudence, l'ambassadeur au Chili, Andrew Ross, défendant même le coup d'État militaire et affirmant que les professeurs chiliens qui demandaient l'asile au Canada étaient une « bande » de gauchistes.

Dans une lettre adressée à l'époque au secrétaire d'État Mitchell Sharp, le secrétaire général de l'ACPPU a exhorté le gouvernement à mettre en place un programme pour les universitaires chiliens sur le modèle de celui créé pour les professeurs tchèques et slovaques.

Le gouvernement a continué à faire traîner les choses en longueur jusqu'à ce qu'une mission d'enquête au Chili constate que presque tous les universitaires du pays avaient déclaré connaître quelqu'un qui avait été harcelé, torturé, emprisonné ou tué par les autorités militaires. Les rapports continus sur les violations des droits de la personne et la pression du public ont finalement incité Ottawa à créer un programme spécial pour les réfugiés universitaires chiliens.

Étant donné la situation désastreuse à laquelle sont confrontés nos collègues en Afghanistan aujourd'hui, le gouvernement du Canada doit de toute urgence faire davantage pour venir en aide aux universitaires et aux syndicalistes qui risquent à tout moment d'être arrêtés et tués. Comme l'histoire l'a montré, des programmes de réfugiés pour les universitaires en danger ont déjà été offerts. Tout ce qu'il faut maintenant, c'est une volonté politique. ■

CAUT staff appointments Nominations au sein de l'ACPPU

Anne-Marie Roy

SENIOR ORGANIZING AND EDUCATION OFFICER (TERM)

AGENTE PRINCIPALE, MOBILISATION DES MEMBRES ET FORMATION (POSTE TEMPORAIRE)



Anne-Marie brings more than ten years of experience advocating for high quality and accessible post-secondary education with the student and labour movements. For the last five years, she has worked as the communications, mobilization, and research officer

for the Association of Professors of the University of Ottawa. Before that, she served two terms as the national deputy chairperson for the Canadian Federation of Students where she took part in organizing a national campaign for universal access to post-secondary education in Canada.

Anne-Marie holds a Bachelor of Arts degree with a double minor in communications and lettres françaises from the University of Ottawa. During her studies, she served two terms as student union president, ran several campaigns, and worked in solidarity with campus labour unions. ■

Pendant plus de dix ans, Anne-Marie a milité pour l'accessibilité à une éducation postsecondaire de haute qualité avec les mouvements étudiants et syndicaux. Au cours des cinq dernières années, elle a travaillé pour l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa à titre d'agente de recherche, des communications et de la mobilisation. Avant cette affectation, elle a réalisé deux mandats en tant que vice-présidente nationale auprès de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, au cours desquels elle a participé à une campagne nationale préconisant l'accès universel à l'éducation postsecondaire au Canada.

Anne-Marie est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université d'Ottawa avec double mineure en communications et en lettres françaises. Pendant ses études, elle a effectué deux mandats à titre de présidente du syndicat étudiant, organisé plusieurs campagnes et travaillé en collaboration avec les organisations syndicales du campus. ■

News Actualités



Legislative priorities for 2023

By CAUT Staff

Parliament returned at the end of January, and CAUT stepped up lobbying efforts to have public post-secondary institutions removed from the Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA).

As emphasized by the Auditor General of Ontario, the CCAA is harmful and inappropriate for public universities and colleges. Both the Liberals and the NDP have promised changes to the CCAA, with some tentative first steps underway.

In early December, NDP MP Charlie Angus introduced a private member's bill (C-309) in the House to remove all public institutions from the CCAA. Earlier, Senator Lucie Moncion proposed a bill in the Senate (S-215) that would remove public post-secondary institutions from the CCAA.

Bill C-228 – amending the CCAA to ensure significant protections for pensions in the event of bankruptcy proceedings – passed in the House late last year and is awaiting approval in the Senate. Unfortunately, amendments from the opposition parties to also protect severance and termination pay were not supported. While continuing to lobby the Senate to pass this important bill, CAUT will urge the Liberal government to support termination and severance pay as priorities in CCAA proceedings.

Also top-of-mind as Parliament resumes is the federal budget this spring. It is anticipated that the government will make good on its previously announced commitment to permanently eliminate interest on federal student and apprentice loans. There are also some signals that the budget will increase funding for research particularly for early career researchers. ■

Ban on women in Afghanistan attending university

By CAUT Staff

CAUT condemns the decision of the Taliban government last December to bar women and girls from studying at Afghanistan's universities.

"This action amounts to a grave violation of international human rights and must not be allowed to stand," said CAUT Executive Director David Robinson.

“This devastating decision threatens to wipe out gains made over the past 20 years. It also makes Afghanistan the only country in world today to suspend girls’ and women’s access to education.”

UNESCO notes that from 2001 to 2018 – the period between Taliban rule – the ratio of women in higher education had increased 20 times.

CAUT is encouraging members to support Afghan academics and students at risk by donating online to the [CAUT Refugee Foundation](#). CAUT is working with Scholars at Risk, the federal government, Education International, the Canadian Teachers’ Federation, the Canadian Labour Congress, and the International Trade Union Confederation to support at-risk scholars and facilitate opportunities for them in Canada. ■

Job action and bargaining updates

By CAUT Staff

Several CAUT member associations have concluded or remain in contract negotiations. All updates are from the time of writing and not publication.

- The [Dalhousie Faculty Association \(DFA\)](#) has ratified a new agreement following conciliation in early January.
- Contract academic staff with [CUPE 3912](#) at Saint Mary’s

University have a tentative agreement and will be voting on ratification.

- Saint Mary’s University Faculty Union is currently in negotiations.
- Mount Saint Vincent University contract academic staff has reached a [tentative agreement](#).
- The Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA) has reached a tentative agreement.
- The Cape Breton University Faculty Association membership has ratified Cape Breton University’s most recent contract offer. Read CAUT’s [statement of support](#).
- The [University of Prince Edward Island Faculty Association](#) (UPEIFA) is in negotiations.
- The [Association of Professors of Bishop’s University](#) (APBU) has been bargaining four different collective agreements with the university over the last year.
- [Nipissing University Faculty Association](#) (NUFA) contract academic staff have successfully ratified their tentative agreement.
- Following months of negotiations, the University of Victoria and the University of Victoria Faculty Association (UVFA) have reached a tentative collective agreement under the BC government’s [Shared Recovery Mandate](#).
- At a general assembly with record participation on January 20, members of the [Syndicat des professeurs et professeures de l’université Laval](#) (SPUL) voted 96% in favour of strike action. ■



Members of CBUFA head out to their first day on the picket line / Les membres de la CBUFA se préparent à leur première journée sur le piquet de grève

A focus on collegial governance

By CAUT Staff

Several academic staff associations are focusing on governance issues and learning about ways to incorporate governance into their bargaining process. Here are two examples of events in January organized around governance issues:

- The Dalhousie Faculty Association (DFA) held a public forum examining university governance
- The University of Lethbridge Faculty Association held a [Collegial Governance Roundtable Discussion](#) to generate a robust conversation around collegial governance on university campuses in Canada and around the world

Visit CAUT's [campaign page](#) on governance to learn how to increase awareness and develop strategies around governance issues at [caut.ca/campaigns/shared-governance](#). ■

Priorités législatives pour 2023

Par le personnel de l'ACPPU

Les travaux ont repris à la Chambre des communes à la fin de janvier, et l'ACPPU a intensifié ses efforts de lobbying visant à soustraire les établissements publics d'enseignement postsecondaire à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC).

Tel qu'il a été souligné par la vérificatrice générale de l'Ontario, la LACC est nuisible et inappropriée pour les universités et les collèges publics. Le parti libéral et le NPD ont tous deux promis d'apporter des changements à la LACC, et certaines initiatives en ce sens ont été entreprises.

Au début de décembre, le député du NPD Charlie Angus a présenté un projet de loi (C-309) à la Chambre des communes visant à soustraire toutes les institutions publiques à la LACC. Un peu plus tôt, la sénatrice Lucie Moncion a proposé un projet de loi au Sénat (S-215) qui mettrait tous les établissements publics d'enseignement postsecondaire hors de portée de la LACC.

Le projet de loi C-228 – modifiant la LACC pour assurer une importante protection des régimes de retraite en cas d'ouverture d'une procédure de faillite – a été adopté par la Chambre des communes en fin d'année dernière et il est actuellement en attente d'approbation par le Sénat. Malheureusement, les amendements proposés par les partis d'opposition visant à protéger également les indemnités de départ et de cessation d'emploi n'ont pas été appuyés. Tout en poursuivant ses efforts de lobbying au Sénat afin de faire adopter cet important projet de loi, l'ACPPU exhortera le gouvernement libéral à soutenir le traitement des indemnités de départ et de cessation d'emploi comme étant prioritaire dans le cadre des procédures lancées en vertu de la LACC.

La présentation du budget fédéral au printemps revêt

également une grande importance avec la reprise des travaux à la Chambre de communes. On s'attend à ce que le gouvernement tienne sa promesse d'éliminer de façon permanente l'intérêt sur les prêts fédéraux consentis aux étudiants et aux apprentis. Certaines indications portent également à croire que le budget comprendra des dispositions pour augmenter le financement de la recherche, en particulier pour les chercheurs en début de carrière. ■

Exclusion des femmes des universités de l'Afghanistan

Par le personnel de l'ACPPU

L'ACPPU dénonce la décision prise en décembre dernier par le gouvernement taliban d'interdire l'accès des étudiantes aux universités de l'Afghanistan.

«Ce geste constitue une grave violation des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et ne doit pas être toléré», a indiqué le directeur général de l'ACPPU, David Robinson.

«Cette désastreuse décision menace d'anéantir les avancées réalisées au cours des 20 dernières années. Elle fait de l'Afghanistan le seul pays au monde à interdire aujourd'hui l'accès des femmes et des filles à l'éducation.»

Selon l'UNESCO, de 2001 à 2018 – la période entre deux régimes talibans – la proportion de femmes poursuivant des études postsecondaires s'est multipliée par 20.

L'ACPPU invite ses membres à appuyer le personnel académique et les étudiantes et étudiants afghans à risque en donnant à la [Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés](#). L'ACPPU collabore avec le réseau Scholars at Risk, le gouvernement fédéral, l'Internationale de l'Éducation, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, le Congrès du travail du Canada et la Confédération syndicale internationale afin de prêter assistance aux professeures et professeurs à risque et d'accroître les possibilités qui s'offrent à eux au Canada. ■

Le point sur les moyens de pression et les négociations

Par le personnel de l'ACPPU

Plusieurs associations membres de l'ACPPU ont conclu ou mènent toujours leurs négociations de contrats. Toutes les mises à jour correspondent au moment de la rédaction et non à celui de la publication.



Peter McInnis, CAUT president. The first visit of CAUT supporters in St. John's (Memorial University, main campus) on Friday, February 3. Peter McInnis, président de l'ACPPU. La première visite des supporters de l'ACPPU à St. John's (Université Memorial, campus principal) le vendredi 3 février.

- Au début de janvier, les membres de la [Dalhousie Faculty Association](#) (DFA) ont ratifié une nouvelle convention collective suite aux efforts de conciliation.
- Les membres du personnel académique contractuel de l'Université Saint Mary's appartenant au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section [locale 3912](#), ont conclu une entente de principe et voteront sur sa ratification.
- La Saint Mary's University Faculty Union est en cours de négociation.
- Le personnel académique contractuel de l'[Université Mount Saint Vincent](#) a conclu une entente de principe.
- La [Memorial University of Newfoundland Faculty Association](#) (MUNFA) a conclu une entente de principe.
- Les membres de la Cape Breton University Faculty Association (CBUFA) ont ratifié la plus récente offre de contrat de l'Université du Cap-Breton. Pour en savoir plus, lisez [l'énoncé d'appui](#) de l'ACPPU.
- Les membres de la University of Prince Edward Island

Faculty Association (UPEIFA) sont en négociation. Pour en savoir plus, consultez la [page Web](#) de l'UPEIFA (en anglais seulement).

- Au cours de l'année dernière, l'[Association des professeur\(e\)s de Bishop's University](#) (APBU) a négocié quatre différentes conventions collectives avec l'université.
- Les membres du personnel contractuel de la [Nipissing University Faculty Association](#) (NUFA) ont ratifié avec succès leur entente de principe.
- Après des mois de négociations, l'Université de Victoria et les membres de la University of Victoria Faculty Association (UVFA) ont conclu une entente de principe en vertu du [mandat de négociation partagé](#) (shared recovery mandate – en anglais seulement) du gouvernement de la Colombie-Britannique.
- Lors d'une assemblée générale avec un taux de participation record le 20 janvier dernier, les membres du [Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval](#) (SPUL) ont voté à 96 % en faveur d'un mandat de grève. ■

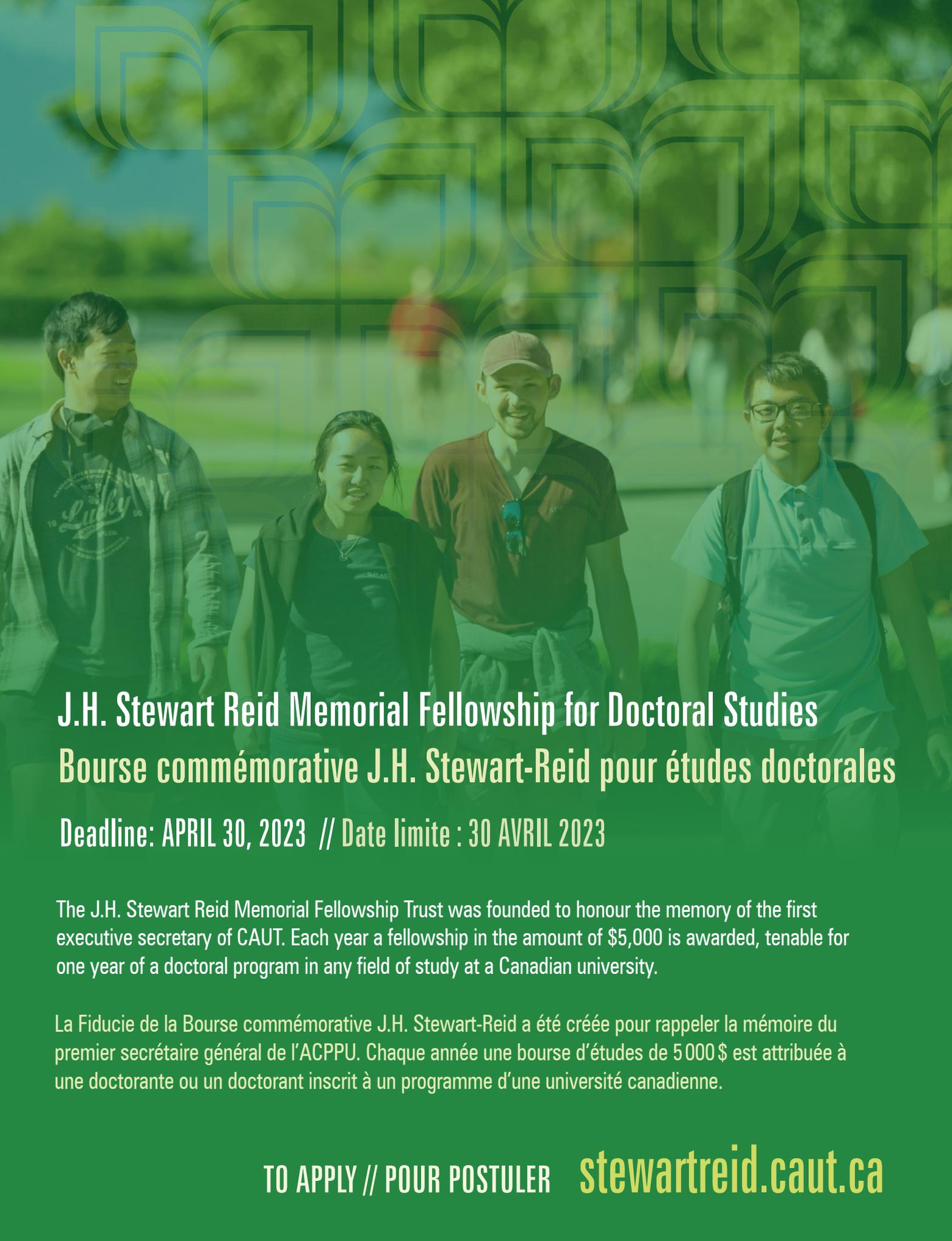
Les yeux sont tournés vers la gouvernance partagée

Par le personnel de l'ACPPU

Plusieurs associations de personnel académique orientent leur attention vers des questions de gouvernance et découvrent des moyens d'intégrer la gouvernance à leurs processus de négociation. Voici deux exemples d'événements organisés en janvier autour de questions touchant la gouvernance :

- La Dalhousie Faculty Association (DFA) a organisé un forum public pour examiner la gouvernance de l'université.
- La University of Lethbridge Faculty Association a organisé une [table ronde sur la gouvernance collégiale](#) afin de susciter une vigoureuse discussion à propos de la gouvernance partagée sur les campus universitaires au Canada et partout dans le monde.

Visitez la [page de la campagne sur la gouvernance](#) de l'ACPPU pour découvrir comment faire connaître les enjeux touchant la gouvernance partagée et élaborer des stratégies favorisant la collégialité sur [acppu.ca/campaigns/gouvernance-partagee](#). ■



J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship for Doctoral Studies Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid pour études doctorales

Deadline: APRIL 30, 2023 // Date limite : 30 AVRIL 2023

The J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship Trust was founded to honour the memory of the first executive secretary of CAUT. Each year a fellowship in the amount of \$5,000 is awarded, tenable for one year of a doctoral program in any field of study at a Canadian university.

La Fiducie de la Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid a été créée pour rappeler la mémoire du premier secrétaire général de l'ACPPU. Chaque année une bourse d'études de 5 000 \$ est attribuée à une doctorante ou un doctorant inscrit à un programme d'une université canadienne.

TO APPLY // POUR POSTULER stewartreid.caut.ca





FEATURE

A sea change in how we teach and learn

By John Lorinc

ARTICLE VEDETTE

Un changement radical dans notre façon d'enseigner et d'apprendre

Par John Lorinc



Dalhousie Faculty Association president [David Westwood](#) describes it as the three phases of online teaching – a half-joking reference to Elizabeth Kubler-Ross's five stages of grief.

First, in March 2020, came frustration, when countless instructors found themselves forced to become overnight experts at teaching on platforms like Zoom. The second phase was akin to, well, bargaining: instructors learned how they could take advantage of this new medium, and even improve the learning experience.

The final phase, however, remains a work-in-progress as instructors, academic staff associations and administrations grapple with formalizing the architecture of what is a sea-change in the way that teachers teach. As Westwood, a professor of kinesiology, puts it, “What does teaching even mean?”

A handful of Canadian institutions and academic staff associations have confronted this thorny problem during recent collective bargaining talks. The issue of formalizing contract language around online teaching has taken on renewed urgency as so many associations return to the bargaining table.

In some ways, this issue isn't uncharted territory. Distance learning courses and “massive open online courses” (MOOCs) have been around for years. In both cases, academic staff associations negotiated language about this kind of course delivery into collective agreements.

The contract issues with pandemic teaching and the use of online platforms are somewhat different, not least because everyone had to make that shift in the spring of 2020. This raised questions about the evolution of student accommodation requests during the pandemic, pressure from administrators to deliver in-person experiences to students, and student expectations about what constitutes a course. Instructors, in turn, have raised concerns about the protection of online course materials, flexibility and the practice of hybrid course delivery.

What's more, now that online teaching is commonplace, even with universities and colleges back to in-person classes, many academic staff associations have seen the emergence of sharp splits in opinion among their members: “We had some members say, ‘Oh, my gosh, I can't wait to get back in the classroom. I never want to teach online again,’” says [Orvie Dingwall](#), president of the University of Manitoba Faculty Association. “We had other members say, ‘oh my gosh, this has opened up so many opportunities for me as an instructor.

I never want to be in the in-person classroom again.’ And lots of people in between.”

Quite apart from the views of individual instructors, Dingwall, an associate librarian, says the issues around online teaching – control of intellectual property, choice of mode, etc. – “became a big bargaining issue. There was a loud-and-clear message from our members that with any changes to future design of the classes, instructors had a say as to who was going to teach it and also the collegial process of protecting IP, and who gets to decide whether that course can be taught in person or virtual.”

These issues were front and centre when UMFA went on strike in late 2021. One of the outcomes, Dingwall says, is that U of M and the academic staff association set up a joint committee focused on technology, teaching and learning, that will explore the best approach.

But with the resumption of fully in-person classes in the fall of 2022, instructors found themselves facing pressure to offer hybrid courses, with cameras in classrooms. “Everyone is saying, please don't have me in the classroom and then just put a camera on me and expect to teach simultaneously to students who are virtual and students who are in person,” Dingwall says. “That's not good design and our classrooms and lecture theatres aren't equipped to do that.”

The same concern surfaced during bargaining in 2021 at Concordia University of Edmonton, and focused on whether the administration should be able to impose online teaching requirements. The core issue, says [Glynis Price](#), president of the academic staff association, “was pretty straightforward.” The decision should be left up to the instructor. Indeed, the new collective agreement, ratified in January 2022, has made that right explicit.

At Dalhousie, the story played out differently, at least in part because the university has long promoted the student residential experience. After the lockdown, the academic staff

“

We didn't have any language about online teaching, we were starting from ground zero.



Le président de la Dalhousie Faculty Association, David Westwood, découpe la période que nous traversons en parlant des trois phases de l'enseignement en ligne – une référence à moitié ironique aux cinq étapes du deuil d'Elizabeth Kubler-Ross.

La première, en mars 2020, marquée par la frustration, lorsque d'innombrables enseignants se sont vus obligés de devenir du jour au lendemain des experts de l'enseignement sur des plateformes comme Zoom. La deuxième phase ressemblait davantage à de la négociation : le personnel enseignant a appris à tirer parti de ce nouveau média, voire à améliorer l'expérience d'apprentissage.

La phase finale, cependant, est encore en gestation alors que les enseignants, les associations de personnel académique et les administrations s'efforcent d'officialiser ce qui constitue un changement radical dans la façon dont le personnel académique enseigne. Comme le soulève David Westwood, professeur de kinésiologie : « Que veut dire enseigner ? »

Une poignée d'établissements canadiens et d'associations de personnel académique ont été confrontés à cet épineux problème lors de récentes négociations collectives. La question d'inscrire une disposition relative à l'enseignement en ligne dans les conventions collectives est devenue un point urgent à l'ordre du jour, alors que de nombreuses associations sont retournées à la table des négociations.

D'une certaine manière, cette question n'est pas inédite. Les cours d'enseignement à distance et les cours en ligne ouverts à tous existent depuis des années. Dans les deux cas, les associations de personnel académique ont négocié des dispositions relatives à ce type de cours dans les conventions collectives.

Les problèmes de convention collective liés à l'enseignement en contexte de pandémie et l'utilisation de plateformes en ligne sont cependant à distinguer, notamment parce que tout le monde a dû s'adapter au printemps 2020. Des questions ont alors été soulevées concernant les demandes d'accommodement des étudiants pendant la pandémie, la pression exercée par les administrateurs pour offrir des activités en présentiel aux étudiants, et les attentes des étudiants quant à ce qui constitue un cours. À son tour, le personnel enseignant s'est inquiété de la protection du matériel de cours en ligne, de la flexibilité et de la pratique de la prestation de cours hybrides.

De plus, maintenant que l'enseignement en ligne est devenu monnaie courante, même si les universités et les collèges ont repris les cours en présentiel, de nombreuses associations de personnel académique ont vu apparaître de fortes divergences d'opinion parmi leurs membres : « Certains membres nous ont dit : 'Oh, ça alors, j'ai hâte de retourner dans la salle de classe, je ne veux plus



Nous n'avons aucune disposition sur l'enseignement en ligne. Nous sommes partis de zéro.

jamais enseigner en ligne', a déclaré Orvie Dingwall, présidente de l'Association des professeurs de l'Université du Manitoba (UMFA). D'autres membres nous ont dit : 'Oh, cela m'a ouvert tellement de possibilités en tant qu'enseignant, je ne veux plus jamais me retrouver dans une classe en présentiel'. Et plusieurs personnes se situent entre les deux extrêmes.»

Au delà des points de vue de chaque membre du personnel académique, M^{me} Dingwall, bibliothécaire associée, affirme que les enjeux relatifs à l'enseignement en ligne – contrôle de la propriété intellectuelle, choix du mode d'enseignement, etc. – sont devenus un important sujet de négociation. « Nos membres ont fait savoir haut et fort qu'en cas d'éventuelle modification de la conception des cours, le personnel académique devait avoir son mot à dire sur le choix de l'enseignant, ainsi que sur le processus collégial de protection de la propriété intellectuelle et sur la décision de savoir si le cours peut être donné en présentiel ou en mode virtuel.»

Ce sont précisément ces questions qui ont occupé le devant de la scène lorsque l'UMFA a déclenché une grève à la fin de l'année 2021. Selon M^{me} Dingwall, cette grève a notamment permis à l'Université du Manitoba et à l'association du personnel académique de mettre sur pied un comité conjoint axé sur la technologie, l'enseignement et l'apprentissage, qui étudiera la meilleure approche à adopter.

Mais avec la reprise des cours en présentiel à l'automne 2022, le personnel académique s'est retrouvé à subir des pressions pour offrir des cours hybrides, avec des caméras dans les salles de classe. « Personne ne veut revenir en salle de classe avec une caméra les filmant, tout en enseignant simultanément aux étudiants qui sont en mode virtuel et aux étudiants qui sont en présentiel, affirme M^{me} Dingwall. Ce n'est pas la bonne façon de donner des cours, nos salles de classe et nos amphithéâtres ne sont pas équipés pour cela.»

La même préoccupation a fait surface lors des négociations de 2021 à l'Université Concordia d'Edmonton, et portait sur la question de savoir si l'administration devrait pouvoir imposer



association asked a labour arbitrator to rule on whether the university could unilaterally order all teaching to be shifted online. The association lost – the arbitrator found that a public health emergency overrode the consent language in the contract – but frictions about online teaching surfaced during contract negotiations and a strike vote last December.

“We didn’t have any language about online teaching,” says Westwood. “We were starting from ground zero.”

Much of the negotiations centred on workload. “The particular item we did come to the table with was some recognition of the extra workload that comes with not only teaching online, but really the shift,” he says. “Had you been expected or planning for in-person or some traditional mode and [then] you’re told you had to change? How is that recognized in terms of both compensation or release from other duties?”

The academic staff association pushed Dalhousie to provide a stipend for additional work and negotiated a new contract with explicit provisions about online workload. It specifies that administrators must make “reasonable efforts” to let faculty know well in advance about work assignments for the coming academic year, including online delivery. The contract also enumerates the forms of compensation for work related to online teaching assignments, including adding instructional support or stipends. “We saw that as a win,” says Westwood.

He also points to an important shift in the discourse around online teaching. At the beginning of the pandemic, many instructors hated it. But when the university began pushing hard for a resumption of in-person classes, many faculty had not only learned how to teach remotely but had also improved the pedagogical experience. For many professors, the boundaries between in-person and online have become blurred as they shift between modes as their pedagogy demands. “There’s some reckoning to be done about definitions,” Westwood adds. “What should we tell students when they sign up for a particular class?”

There are unresolved questions around the shifting expectations for accommodation requests from students and instructors. The move to remote learning during



I know students who like to mix it up because it enables them to manage their time better.

the pandemic benefited students and instructors with accessibility issues, and thus raised expectations of what universities and colleges should be providing to both constituencies. “For our members with physical disabilities, or visual or hearing or any number of disabilities, there’s been some real opportunities for inclusion when [teaching] went to online,” says Dingwall.

Others wonder what’s being sacrificed in the era of online course delivery. Queen’s University philosophy professor [David Bakhurst](#) has [written about the pedagogical implications](#) of online teaching, and how it can undermine the learning experience. “It’s very difficult to foster a kind of communal environment,” he says. “You can’t tell quite whether people are getting it or whether they’re bored.”

Yet he also acknowledges the platforms provided solutions that sometimes don’t work so well in the physical classroom, for example, virtual break-out rooms and students benefitting from the option of enrolling in a combination of online and in-person courses. “I know students who like to mix it up because it enables them to manage their time better.”

The pros and cons of online teaching, however, may soon be yesterday’s news, given the emergence of ChatGPT. “That is like all my colleagues are talking about,” Westwood says. “They’ve almost forgotten about COVID and say, ‘Oh, who cares? I got a bigger problem. I don’t know how to evaluate students anymore.’ The future is very uncertain about what’s going to happen in six months, let alone five years from now.” ■



des exigences en matière d'enseignement en ligne. La question centrale, selon [Glynis Price](#), présidente de l'association du personnel académique, «était assez claire». La décision devrait être laissée au personnel académique. D'ailleurs, la nouvelle convention collective, ratifiée en janvier 2022, a explicitement établi ce droit.

À l'Université Dalhousie, l'histoire s'est déroulée différemment, au moins en partie parce que l'université a longtemps promu l'expérience résidentielle des étudiants. Après le confinement, l'association du personnel académique a demandé à un arbitre du travail de décider si l'université pouvait unilatéralement ordonner que tout l'enseignement soit transféré en ligne. L'association a perdu – l'arbitre a estimé qu'une urgence de santé publique l'emportait sur la clause de consentement contenue dans la convention collective – mais des frictions concernant l'enseignement en ligne ont fait surface lors des négociations contractuelles et de la tenue d'un vote en décembre dernier.

«Nous n'avions aucune disposition sur l'enseignement en ligne, a indiqué David Westwood. Nous sommes partis de zéro.»

Une grande partie des négociations a porté sur la charge de travail. «Nous sommes venus à la table de négociation avec un point en particulier, soit la reconnaissance de la charge de travail supplémentaire qui découle non seulement de l'enseignement en ligne, mais aussi du changement, a-t-il expliqué. Si vous aviez prévu ou planifié d'enseigner en présentiel ou selon un mode traditionnel et qu'on vous dit [ensuite] que vous devez changer de mode d'enseignement, comment cela doit-il être reconnu en termes de rémunération ou de libération d'autres tâches?»

L'association du personnel académique a fait pression sur l'Université Dalhousie pour qu'elle accorde une allocation pour le travail supplémentaire et a négocié une nouvelle convention collective contenant des dispositions explicites sur la charge de travail en ligne. La convention collective précise que les administrateurs doivent faire des «efforts raisonnables» pour informer le personnel académique longtemps à l'avance des affectations de travail pour l'année universitaire à venir, y compris la prestation de cours en ligne. La convention collective dresse également la liste des formes de compensation pour le travail lié aux affectations d'enseignement en ligne, y compris l'ajout d'un soutien pédagogique ou d'allocations. «C'est une victoire pour nous», a déclaré M. Westwood.

Il souligne également un changement important dans le discours sur l'enseignement en ligne. Au début de la pandémie, de nombreux membres du personnel académique le détestaient.

Mais lorsque l'université a commencé à faire pression pour la reprise des cours en présentiel, plusieurs d'entre eux avaient non seulement appris à enseigner à distance mais avaient également amélioré l'expérience pédagogique. Pour plusieurs, les frontières entre l'enseignement en présentiel et l'enseignement en ligne sont devenues floues, car ils passent d'un mode à l'autre en fonction de leur pédagogie. «Un travail de réflexion est à faire sur les définitions, ajoute M. Westwood. Que devons-nous dire maintenant aux étudiants lorsqu'ils s'inscrivent à un cours en particulier?»

Des questions restent non résolues au sujet des demandes d'accommodement de la part des étudiants et du personnel académique. Le passage à la formation à distance pendant la pandémie a été bénéfique pour les étudiants et le personnel académique ayant des problèmes d'accessibilité, et a donc suscité des attentes quant à ce que les universités et les collègues devraient fournir à ces deux groupes. «Pour nos membres ayant une incapacité physique, visuelle, auditive ou autre, le passage à l'enseignement en ligne a créé de réelles opportunités d'inclusion», explique M^{me} Dingwall.

D'autres se demandent ce qui est sacrifié à l'ère de l'enseignement en ligne. David Bakhurst, professeur de philosophie à l'Université Queen's, a écrit un texte sur les implications pédagogiques de l'enseignement en ligne et sur la façon dont il peut nuire à l'expérience d'apprentissage. «Il est très difficile de favoriser un sentiment de communauté, explique-t-il. Vous ne pouvez pas vraiment détecter si les gens comprennent la matière ou s'ils s'ennuient.»

Pourtant, il reconnaît également que les plateformes ont fourni des solutions qui ne fonctionnent parfois pas aussi bien dans la salle de classe physique, notamment la possibilité de créer de petits groupes virtuels et la possibilité qu'ont les étudiants de s'inscrire à une combinaison de cours en ligne et en personne. «Je connais des étudiants qui aiment combiner les deux parce que cela leur permet de mieux gérer leur temps.»

Toutefois, les avantages et les inconvénients de l'enseignement en ligne pourraient bientôt être de l'histoire ancienne, compte tenu de l'émergence de ChatGPT. «Tous mes collègues en parlent, affirme M. Westwood. Ils ont presque oublié la COVID et disent: 'Qui s'en soucie maintenant? J'ai un problème plus important. Je ne sais plus comment évaluer les étudiants'. L'avenir est très incertain quant à ce qui va se passer dans six mois, et encore moins dans cinq ans.» ■



CALL FOR PROPOSALS

**The labour activism of post-secondary information workers:
Special themed issue of the CAUT Journal**

With a focus on post-secondary libraries, archives and museums in Canada, the special issue documents labour-related challenges, actions, mobilizations, and gains of workers in the contexts of certified and non-certified workplaces.

Submit proposals to our refereed Journal
by February 28, 2023.

LE JOURNAL DE L'ACPPU SOLLICITE DES PROPOSITIONS

**Le militantisme syndical des travailleurs de l'information du
secteur postsecondaire : Numéro spécial du Journal de l'ACPPU**

Ciblant surtout les bibliothécaires du secteur postsecondaire, les archivistes et les travailleurs de musée au Canada, ce numéro spécial documente les enjeux, les actions, la mobilisation et les gains des travailleurs dans les contextes de milieux de travail accrédités et non accrédités.

Contribuez à notre journal dirigé par un comité
de lecture d'ici le 28 février 2023.

Privacy, technology and surveillance: What to watch for



By Tim McSorley

It's no secret that governments and corporations have been collecting, using and

analyzing our data. The tools they employ have been rapidly increasing in number and complexity – from spyware to social media crawlers to algorithmic analysis.

Canadian laws, however, have struggled to keep pace with technology. The ability to detect and punish the unlawful collection and use of our personal information has fallen behind.

There is an urgent need for new legislation to counter unethical surveillance. Unfortunately, it's not just private companies, but government bodies – including national security and intelligence agencies – who have taken advantage of gaps in legislation and privacy protections, and even lobbied for them to be entrenched in legislation.

This winter, privacy, technology and surveillance are finally being debated on Parliament Hill. With academics at the forefront of important research on sometimes controversial subjects, they may be particularly vulnerable to unwarranted censorship or sanction. Below are some key areas to watch in the coming months.

Facial recognition technology (FRT)

In 2020, news reports revealed US firm Clearview AI's illegal practice of scraping social media to create databases of billions of facial images for use by law enforcement around the world. This included the RCMP and various police services across Canada.

An investigation by the Office of the Privacy Commissioner of Canada (OPC) found that Clearview AI had broken

Canadian law and that the RCMP's use raised serious concerns. However, the OPC also pointed out that there are only a patchwork of laws governing facial recognition in Canada; essentially, nothing would prevent another Clearview AI from setting up shop in Canada, or force law enforcement to regulate its use of FRT to protect basic rights.

It's imperative that the federal government consult with the public and introduce legislation to address this problem. The House of Commons Standing Committee on Privacy, Ethics and Access to Information also called for legislation following their months-long study of FRT, and even suggested a moratorium on the police use of FRT until new rules were in place. The government is required to table a response to the committee's report but has not done so yet.

Encryption

Strong encryption is essential to protecting our personal information online, including from fraud and theft. Safe internet banking, medical platforms, online messaging and video conferencing apps would not be possible without it.

For years, the Canadian government was a strong proponent of encryption. Recently, though, in line with its Five Eyes partners of the US, UK, Australia and New Zealand, [Canada started arguing that encryption must be weakened](#) to allow law enforcement and intelligence agencies access to our private communications.

Beyond the fact that there is no legitimate reason for government agencies to have that kind of access, it also ignores that any backdoor created to read our encrypted messages would be readily available to authoritarian regimes, and

eventually to hackers. It is imperative that the federal government change course through both public statements and legislation.

Social media surveillance

As government agencies work to find ways to access our private, encrypted communications, they have already begun the mass surveillance and analysis of our public communications. Using tools like Babel X, the RCMP engages in social media surveillance to monitor for threats, arguing that social media content is public information, so does not constitute spying.

However, posting or sharing on social media does not equate to consent that it be used in other ways, and even publicly shared information can constitute personal data. Furthermore, multiple pieces of information, shared separately, can together paint a very detailed (and privacy intrusive) picture.

In 2019, the government adopted new legislation that allows federal intelligence agencies like CSIS to collect “publicly available information” – a term not defined in the law. Privacy advocates have called for clarity, to no avail.

Facebook owner Meta is currently suing Voyager Labs, a social media surveillance firm, for creating 38,000 fake Facebook profiles to scrape data from some 600,000 users, in order to identify individuals who pose a “security threat” – information it then licensed to US law enforcement agencies. The company's argument? That their analysis is based on publicly available information.

While we have no evidence of Canadian law enforcement using such invasive tools, we know the RCMP has created fake Facebook profiles in the past to spy on

Black Lives Matter activists in Toronto. Little would stop them from also turning to this powerful form of social media surveillance, and even lying to us about it.

Bill C-27

The government introduced Bill C-27, the *Digital Charter Implementation Act* in 2022. It is a substantial, long overdue bill that would heavily modify federal private sector privacy laws.

Perhaps the strongest part of the bill is its proposal to finally grant the OPC order-making powers that are backed up by monetary penalties (although subject to approval by a problematic new tribunal). The bill fails, however, to firmly entrench privacy as a fundamental right, which would ensure that our personal information received the protection it merits.

The bill also includes the *Artificial*

Intelligence and Data Act (AIDA) to regulate the use of AI tools in the private sector – including, for example, the development of facial recognition and algorithmic surveillance tools. However, it leaves the bulk of the definitions and rules to be determined by regulation after the bill is adopted. The bill also contains a blanket exception for the use of any AI tools by national security bodies or any other department prescribed by regulation.

Opposition parties have taken note of the AIDA's dangerous flaws and are threatening to kill that part of the bill. While regulation of AI is urgently needed in Canada – to limit surveillance, among other things – entrenching such a bad piece of legislation would be worse than no bill at all.

It will be important that the public and civil society groups engage with government officials on these questions

in the coming months. This includes academics, students and staff who rely on academic freedom, and freedom of expression and association so keenly for their work, and who have been and remain staunch defenders of these fundamental rights.

For more information and ways to take action, visit iclmg.ca or contact the International Civil Liberties Monitoring Group at national.coordination@iclmg.ca. ■

Combining his passion for civil liberties and social justice with his background in journalism, policy analysis and communications, Tim McSorley, ICLMG national coordinator, digs into the impact of government policies and works with allies and partners to fight for change. He is a graduate of Concordia University in Montreal, with a degree in journalism and political science. CAUT is one of the founding member organizations of the ICLMG.

CAREERS ONLINE!

CARRIÈRES EN LIGNE !

Academic
Work.ca

Travail
academique.ca

Browse our job postings.

Parcourez nos offres d'emploi.



FAIR COPYRIGHT DROIT D'AUTEUR ÉQUITABLE



Visit the fair copyright
website at copyright.caut.ca

*Visitez le site web du
droit d'auteur équitable
à droitdauteur.acppu.ca*



Sign the fair
copyright petition

*Signez la pétition
pour le droit d'auteur
équitable*



Present the public
service announcement

*Faites un message
d'intérêt public*

copyright.caut.ca
droitdauteur.acppu.ca

Vie privée, technologie et surveillance : ce qu'il faut surveiller

Par Tim McSorley

Ce n'est pas un secret que les gouvernements et les sociétés collectent, utilisent et analysent nos données. Les outils qu'ils emploient sont de plus en plus variés et complexes : logiciels espions, robots d'exploration des médias sociaux, analyse algorithmique, etc.

Or, les lois canadiennes ont du mal à suivre le rythme des nouvelles technologies. La législation accuse un retard dans sa capacité à détecter et à sanctionner la collecte et l'utilisation illégales de nos données personnelles.

Il est urgent d'adopter une nouvelle législation afin de lutter contre la surveillance non éthique. Malheureusement, ce ne sont pas seulement les entreprises privées, mais également les organismes gouvernementaux – y compris les agences de renseignement de sécurité nationales – qui ont profité des zones floues de la législation et des mesures de protection de la vie privée, et ont même fait pression afin de les maintenir dans la législation.

Cet hiver, la vie privée, la technologie et la surveillance sont enfin débattues sur la Colline du Parlement. Les universitaires, jouant un rôle de premier plan dans des recherches importantes sur des sujets parfois controversés, peuvent être particulièrement vulnérables à la censure ou à des sanctions injustifiées. Voici quelques domaines clés à surveiller dans les mois à venir.

Les technologies de reconnaissance faciale

En 2020, des reportages ont révélé que l'entreprise américaine Clearview AI avait pour pratique illégale de dépouiller les médias sociaux afin de créer des bases de données de milliards d'images faciales destinées à être utilisées par les forces de l'ordre du monde entier, dont la GRC et

divers services de police du Canada.

Une enquête du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) a révélé que Clearview AI avait enfreint la loi canadienne et que l'utilisation de ces bases de données par la GRC soulevait de sérieuses préoccupations. Toutefois, le CPVP a également souligné qu'il n'existe qu'un amalgame de lois régissant la reconnaissance faciale au Canada : en gros, rien n'empêcherait une autre société Clearview AI de s'installer au Canada, et rien n'obligerait les forces de l'ordre à réglementer leur utilisation des technologies de reconnaissance faciale pour protéger les droits fondamentaux.

Il est impératif que le gouvernement fédéral consulte le public et introduise une législation [pour résoudre ce problème](#). Le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique de la Chambre des communes a également demandé l'adoption d'une loi à la suite de son étude de plusieurs mois sur les technologies de reconnaissance faciale, et a même suggéré un moratoire sur l'utilisation policière de ces technologies jusqu'à ce que de nouvelles règles soient en place. Le gouvernement est tenu de déposer une réponse au rapport du Comité, mais ne l'a pas encore fait.

Le chiffrement

Un chiffrement fort est essentiel pour protéger nos informations personnelles en ligne, notamment contre la fraude et le vol. On ne pourrait assurer la sécurité des services bancaires en ligne, des plateformes médicales, de la messagerie en ligne et des applications de vidéoconférence sans cette technologie.

Pendant des années, le gouvernement

canadien a vivement préconisé le chiffrement. Or récemment, à l'instar de ses partenaires du Groupe des cinq (États-Unis, Royaume-Uni, Australie et Nouvelle-Zélande), le [Canada a commencé à affirmer que le chiffrement devait être restreint](#) pour permettre aux services de police et de renseignement d'accéder à nos communications privées.

Non seulement les agences gouvernementales n'ont aucune raison légitime d'avoir ce type d'accès, mais cette position ne tient pas compte du fait que toute porte dérobée créée pour lire nos messages chiffrés serait facilement accessible aux régimes autoritaires, et éventuellement aux pirates informatiques. Il est impératif que le gouvernement fédéral change de cap, tant dans ses déclarations publiques que dans la législation.

La surveillance des médias sociaux

Alors que les agences gouvernementales s'efforcent de trouver des moyens d'accéder à nos communications privées et chiffrées, elles ont déjà commencé la surveillance et l'analyse de masse de nos communications publiques. À l'aide d'outils comme Babel X, la GRC surveille les médias sociaux pour détecter d'éventuelles menaces en faisant valoir que le contenu des médias sociaux est de nature publique et ne relève donc pas de l'espionnage.

Toutefois, le fait de publier ou de partager des informations sur les médias sociaux n'équivaut pas à consentir à ce qu'elles soient utilisées d'autres manières; et même les informations partagées publiquement peuvent constituer des données à caractère personnel. En outre, de multiples éléments d'information, partagés séparément, peuvent ensemble

dresser un tableau très détaillé (portant atteinte à la vie privée).

En 2019, le gouvernement a adopté une nouvelle loi qui permet aux agences de renseignement fédérales comme le SCRS de collecter des « informations accessibles au public » – un terme qui n’a pas été défini par la loi. Les défenseurs du droit à la vie privée ont réclamé des éclaircissements, en vain.

Meta, propriétaire de Facebook, poursuit actuellement Voyager Labs, une société de surveillance des médias sociaux, pour avoir créé 38 000 faux profils Facebook afin d’extraire les données de quelque 600 000 utilisateurs dans le but d’identifier les personnes qui représentent une « menace pour la sécurité ». Les informations ainsi recueillies ont ensuite été cédées sous licence à des organismes américains d’application de la loi. L’argument utilisé par la société? Que leur analyse était basée sur des informations accessibles au public.

Bien que nous n’ayons aucune preuve que les forces de l’ordre canadiennes utilisent des outils aussi invasifs, nous savons que la GRC a créé de faux profils Facebook dans le passé pour espionner des militants de Black Lives Matter à Toronto. Pratiquement rien ne les empêcherait de recourir à cette puissante forme de surveillance des médias sociaux, et même de nous mentir à ce sujet.

Le projet de loi C-27

Le gouvernement a présenté le projet de loi C-27, la *Loi de 2022 sur la mise en œuvre de la Charte du numérique*. Il s’agit d’un projet de loi substantiel, attendu depuis longtemps, qui modifierait considérablement les lois fédérales sur la protection de la vie privée dans le secteur privé.

La partie la plus forte du projet de loi est peut-être sa proposition d’accorder enfin au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) des pouvoirs d’ordonnance assortis de sanctions pécuniaires (bien que soumis à l’approbation d’un nouveau tribunal problématique). Le projet de loi ne parvient toutefois pas à faire de la vie privée un droit fondamental, ce qui garantirait que nos renseignements personnels reçoivent la protection qu’ils méritent.

Le projet de loi intègre également la *Loi sur l’intelligence artificielle et les données* pour réglementer l’utilisation des outils d’IA dans le secteur privé – y compris, par exemple, le développement d’outils de reconnaissance faciale et de surveillance algorithmique. Toutefois, la majeure partie des définitions et des règles ne sont pas précisées par le projet de loi et devront être établies par voie réglementaire après son adoption. Le projet de loi contient également une exception générale à l’utilisation de tout

outil d’IA par les organismes de sécurité nationale ou tout autre service prescrit par la réglementation.

Les partis d’opposition ont pris note des dangereuses failles de la *Loi sur l’intelligence artificielle et les données* et menacent de rejeter cette partie du projet de loi. Bien qu’il soit urgent de réglementer l’IA au Canada – pour limiter la surveillance, entre autres choses –, l’adoption d’une loi aussi lacunaire serait pire que de ne pas l’adopter du tout.

Il sera important que le public et les groupes de la société civile s’engagent auprès des représentants du gouvernement sur ces questions dans les mois à venir. Cela inclut les universitaires, les étudiants et le personnel qui dépendent si fortement de la liberté académique, de la liberté d’expression et de la liberté d’association dans leurs travaux, et qui ont été et restent d’ardents défenseurs de ces droits fondamentaux.

Pour plus d’informations ou savoir comment passer à l’action, visitez iclmg.ca ou contactez la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles à national.coordination@iclmg.ca. ■

Fort de sa passion pour les libertés civiles et la justice sociale ainsi que de son expérience en journalisme, en analyse des politiques et en communication, Tim McSorley, CSILC coordinateur national, étudie la portée des politiques gouvernementales et travaille avec des alliés et des partenaires pour susciter le changement. Il est titulaire d’un baccalauréat de l’Université Concordia à Montréal en journalisme et sciences politiques. L’ACPPU est l’une des organisations membres fondatrices de la CSILC.

Sarah Lamdan

Sarah Lamdan is a Professor of Law at the City University of New York School of Law. Her book, *Data Cartels: The Companies That Control and Monopolize Our Information*, shows how these unregulated entities mine, commodify and sell our data, threatening the democratic sharing of knowledge.

In 2017 your work as a law librarian at the City University of New York led you to begin investigating what you refer to as “data cartels.” Why did you become interested in data analytics companies?

In 2017, I was sitting at my desk in the law library, when someone sent me an Intercept article called *These are the Technology Firms Lining Up to Build ICE’s “Extreme Vetting” Program*. The reporters, Sam Biddle and Spencer Woodman, had filed a Freedom of Information Act request to obtain a list of the companies in attendance at ICE’s “investor day” for this massive digital surveillance system. I was surprised to see that LexisNexis and Thomson Reuters representatives were among the guests. I knew LexisNexis and Thomson Reuters as the companies that provide Lexis and Westlaw, the two main legal research companies in the U.S. I used their products every day, and my main job was to teach students, teachers and lawyers how to use them. What could they possibly be contributing to a predictive policing and people-tracking program?

In your new book, *Data Cartels: The Companies that Control and Monopolize Our Information*, you write about how companies such as LexisNexis or Elsevier – the biggest academic publisher in the world – are moving into data analytics. Can you walk us through what’s happening here?

With a little digging, I discovered that Thomson Reuters and RELX were not just publishers like I thought they were.

They may have been called publishers in the past, but now they are sprawling information corporations that sell both published information products (case law, academic journals, news stories, etc.) and personal data about all of us, collected from over 10,000 sources and updated in real time. What’s more, the companies were transitioning away from publishing and towards data analytics, building predictive policing systems, academic analytics products, and other products that work by sifting through our personal data to rank us, track us, or assess our “risk.”

I was shocked that I hadn’t known this before, and that this wasn’t common knowledge among librarians, who use Lexis, Westlaw, Elsevier, and other RELX/Thomson Reuters products every day. The more I learned about these companies and their business model, the more I felt the library community should know about what these companies are up to.

Companies that were once publishers (and that many of us still know as publishers) are pivoting towards creating and selling personal data products or expanding their business to include data products. RELX is building up its data analytics business as its traditional publishing business wanes. In fact, the MSCI (Morgan Stanley Capital International) switched RELX’s designation from “media” company to “business services company.”

The reason that companies like RELX and Thomson Reuters are so well-equipped to make this transition is that both companies have a huge amount of digitized information and personal data in their collections. They have access to volumes of news, legal information, financial data points, and academic knowledge and data. They also have billions of pieces of personal data. This means that they have plenty of material

to use in data processing systems. So, they can build predictive and prescriptive data analytics systems to make all sorts of guesses about our future behavior and success, and to tell institutions who to trust, who to hire, who to deny services to, etc. Personal data-based assessments are very lucrative, which is probably helpful to maintain profits when the traditional publishing industry struggles.

What are the potential repercussions of this shift for academia?

The first is that, as our publishing companies focus more on building data analytics products, we must ensure that the companies continue to produce high-quality academic research publications. In a business model that focuses on data, and not academic research, information quantity is prized over information quality. The more information and personal data a data analytics company can amass, the more robust its data products will be. Also, the more a company focuses on new technologies, the less they might focus on legacy publishing enterprises.

Another potential issue for academics is personal data collection. When we use these companies’ products, we aren’t just consumers; we are data providers. We give the companies information about our scholarship, who our associates are, what other articles we read, etc. We know Elsevier is using our data to assess our professional impact, and the impact of our work. Similarly, Lexis’s law product is building legal analytics that likely incorporate information about what its users read and cite. We need to be careful that when Elsevier acquires companies like Interfolio, a popular product that acts as a repository for records from academic hiring and tenure processes, that the information collected there is kept separate from RELX’s other personal data products.



How can librarians, archivists and other academic staff safeguard personal data and other sensitive information while still making sure that individuals have open access?

Open access projects (and funding for those projects) gives us the opportunity to create surveillance-free research infrastructure. In systems that don't require password access, researchers do not necessarily have to trade their personal data in exchange for access to journal articles and other research. Sufficient, sustained funding for open access infrastructure gives us an opportunity to build systems that are separate from personal data surveillance and data analytics products.

What can academic staff do to challenge what's happening?

As academic staff, we are among these companies' customers. Especially in the case of Elsevier, we are major consumers. As customers, we are in a position to

“

The more I learned about these companies and their business model, the more I felt the library community should know about what these companies are up to.

voice our satisfaction with product features we like, and, conversely, to complain about product features we don't like. For example, we can let Elsevier know that we don't like spyware on our research platforms, or that we think the company should create better open access schemes for its journals. Because these companies dominate so much of the academic information market, we may not have a lot of choice about whether we use their products. But whether or not we can part with their products, as consumers, we can let companies know what we want them to do better.

Another thing we can do is to push for better oversight and regulation of both data brokers and publishers. We can see how our efforts in the open access movement have prompted the White House's Office of Science and Technology Policy to push for public access of taxpayer-supported research. We can ask our legislators and regulators to focus on improving open access and researchers' privacy. To this end, we can support and participate in organizations doing open access and researcher privacy work, like SPARC. ■

CAUT ADVOCATE

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

Subscribe to get the newsletter straight to your inbox.



Sarah Lamdan

Sarah Lamdan est professeure de droit à la faculté de droit de l'Université de la Ville de New York. Son livre, *Data Cartels: The Companies That Control and Monopolize Our Information*, montre comment ces entités non réglementées exploitent, marchandisent et vendent nos données, menaçant le partage démocratique des connaissances.

En 2017, votre travail de bibliothécaire juridique à l'Université de la Ville de New York vous a amené à commencer à enquêter sur ce que vous appelez les «cartels de données». Pourquoi vous êtes-vous intéressée aux entreprises d'analyse de données?

En 2017, j'étais assise à mon bureau à la bibliothèque de droit, lorsque quelqu'un m'a envoyé un article du magazine en ligne *The Intercept* intitulé *These are the Technology Firms Lining Up to Build ICE's 'Extreme Vetting' Program*. Les journalistes, Sam Biddle et Spencer Woodman, avaient déposé une demande d'accès à l'information en vertu de la Freedom of Information Act afin d'obtenir la liste des entreprises présentes à la «Journée de l'industrie» de l'organisme Immigration and Customs Enforcement (ICE) pour ce système de surveillance numérique de masse. J'ai été surprise de voir que des représentants du fournisseur LexisNexis et de l'entreprise Thomson Reuters figuraient parmi les invités. Je connaissais LexisNexis et Thomson Reuters comme les entreprises qui fournissent les outils Lexis et Westlaw, les deux principales entreprises de recherche juridique aux États-Unis. J'utilisais leurs produits tous les jours, et mon travail principal consistait à enseigner aux étudiants, aux enseignants et aux avocats comment les utiliser. Que pouvaient-elles bien apporter à un programme de prévision policière et de suivi des personnes?

Dans votre nouveau livre, *Data Cartels: The Companies that Control and Monopolize Our Information*, vous décrivez comment des entreprises telles que LexisNexis ou Elsevier – le plus grand éditeur universitaire au monde – se lancent dans l'analyse de données. Pouvez-vous nous expliquer ce qui se passe ici?

En creusant un peu, j'ai découvert que Thomson Reuters et RELX n'étaient pas de simples éditeurs comme je le pensais. On les appelait peut-être éditeurs dans le passé, mais ce sont aujourd'hui des sociétés d'information tentaculaires qui vendent à la fois des produits d'information publiés (jurisprudence, revues savantes, articles de presse, etc.) et des données personnelles sur chacun d'entre nous, recueillies auprès de plus de 10 000 sources et mises à jour en temps réel. De plus, ces entreprises s'éloignent de l'édition pour se tourner vers l'analyse de données, développant des systèmes de prévision policière, des produits d'analyse académique et d'autres produits qui fonctionnent en passant au crible nos données personnelles pour nous classer, nous suivre ou évaluer notre profil de «risque».

J'étais stupéfaite de ne pas l'avoir su avant, et que cela ne soit pas connu de tous les bibliothécaires, qui utilisent Lexis, Westlaw, Elsevier et d'autres produits de RELX/Thomson Reuters tous les jours. Plus j'en apprenais sur ces entreprises et leur modèle d'affaires, plus je sentais que la communauté des bibliothèques devait savoir ce que ces entreprises font.

Les entreprises qui étaient autrefois des éditeurs (et que plusieurs d'entre nous connaissent encore sous le nom d'éditeurs) s'orientent vers la création et la vente de produits de données personnelles ou élargissent leurs activités pour inclure des produits de données.

RELX développe son activité d'analyse de données à mesure que son activité d'édition traditionnelle décline. En fait, l'entreprise MSCI (Morgan Stanley Capital International) a changé la désignation de RELX de société de «médias» à «société de services aux entreprises».

La raison pour laquelle des entreprises comme RELX et Thomson Reuters sont si bien équipées pour effectuer cette transition est que ces deux entreprises possèdent une énorme quantité d'informations numérisées et de données personnelles dans leurs collections. Elles ont accès à des volumes de nouvelles, d'informations juridiques, de données financières, de connaissances et de données sur le milieu universitaire. Elles disposent également de milliards de données personnelles. Cela signifie qu'elles disposent d'un matériel abondant à utiliser dans les systèmes de traitement des données. Elles peuvent donc développer des systèmes d'analyse de données prédictifs et prescriptifs pour faire toutes sortes de suppositions sur notre comportement futur et notre rendement, et pour dire aux institutions à qui faire confiance, qui embaucher, à qui refuser des services, etc. Les évaluations basées sur les données personnelles sont très lucratives, ce qui est probablement utile pour maintenir les bénéfices lorsque l'industrie traditionnelle de l'édition connaît des difficultés.

Quelles sont les répercussions potentielles de ce changement pour le milieu universitaire ?

Dans la mesure où nos entreprises d'édition se concentrent davantage sur la création de produits d'analyse de données, nous devons nous assurer qu'elles continuent à produire des publications de recherche universitaire de haute qualité. Dans un modèle économique axé sur les données, et non sur la recherche universitaire, la

quantité d'informations est privilégiée par rapport à leur qualité. Plus une entreprise d'analyse de données peut accumuler d'informations et de données personnelles, plus ses produits de données seront robustes. En outre, plus une entreprise se concentre sur les nouvelles technologies, moins elle risque de s'intéresser aux anciennes entreprises d'édition.

Un autre problème potentiel pour les universitaires porte sur la collecte de données personnelles. Lorsque nous utilisons les produits de ces entreprises, nous ne sommes pas seulement des consommateurs, mais aussi des fournisseurs de données. Nous donnons aux entreprises des informations sur nos études, sur les personnes avec qui nous nous associons, sur les autres articles que nous lisons, etc. Nous savons qu'Elsevier utilise nos données pour évaluer notre influence professionnelle et l'influence de notre travail. De même, la plateforme juridique de Lexis est en train d'élaborer des analyses juridiques qui intègrent probablement des informations sur ce que ses utilisateurs lisent et citent. Nous devons veiller à ce que, lorsqu'Elsevier acquiert des entreprises comme Interfolio, un produit populaire qui sert de dépôt pour les dossiers des processus d'embauche et de titularisation des universitaires, les informations recueillies soient séparées des autres produits de données personnelles de RELX.

Comment les bibliothécaires, les archivistes et les autres membres du personnel académique peuvent-ils sauvegarder les données personnelles et autres informations sensibles tout en veillant à ce que les individus aient un libre accès ?

Les projets en libre accès (et le financement de ces projets) nous donnent



Plus j'en apprenais sur ces entreprises et leur modèle d'affaires, plus je sentais que la communauté des bibliothèques devait savoir ce que ces entreprises font.

la possibilité de créer une infrastructure de recherche sans surveillance. Dans les systèmes qui ne nécessitent pas d'accès par mot de passe, les chercheurs ne doivent pas nécessairement échanger leurs données personnelles contre l'accès à des articles de journaux et à d'autres recherches. Un financement suffisant et durable de l'infrastructure de libre accès nous donne l'occasion de créer des systèmes distincts de la surveillance des données personnelles et des produits d'analyse des données.

Que peut faire le personnel académique pour contester ce qui se passe ?

En tant que membres du personnel académique, nous sommes des clients de ces entreprises. En particulier dans le cas d'Elsevier, nous sommes de grands consommateurs. Comme clients, nous pouvons exprimer notre satisfaction quant aux caractéristiques des produits que nous apprécions et, à l'inverse, nous plaindre de celles que nous n'apprécions pas. Par exemple, nous pouvons faire savoir à Elsevier que nous n'apprécions pas les logiciels espions sur nos plateformes de recherche, ou que nous pensons que l'entreprise devrait créer de meilleurs systèmes de libre accès pour ses périodiques. Étant donné que

ces entreprises dominent une grande partie du marché de l'information universitaire, nous n'avons peut-être pas vraiment le choix d'utiliser ou non leurs produits. Mais que nous puissions nous passer ou non de leurs produits, en tant que consommateurs, nous pouvons faire savoir aux entreprises ce que nous voulons qu'elles améliorent.

Nous pouvons aussi insister sur une meilleure surveillance et réglementation des courtiers en données et des éditeurs. Nous pouvons voir comment nos efforts au sein du mouvement pour le libre accès ont incité l'Office of Science and Technology Policy de la Maison Blanche à faire pression en faveur de l'accès public aux recherches financées par les contribuables. Nous pouvons demander à nos législateurs et régulateurs de se concentrer sur l'amélioration du libre accès et de la protection de la vie privée des chercheurs. À cette fin, nous pouvons soutenir et participer à des organisations qui œuvrent en faveur du libre accès et de la protection de la vie privée des chercheurs, comme SPARC. ■

CAUT Executive Committee 2023-2024

Vacancies

President

1 year / Responsible for guiding the affairs of the association between meetings of Council and for ensuring policies approved by Council are implemented. A nominee for the position of president should have considerable experience in academic staff association affairs at the local level.

Vice-president

1 year / Responsible for assisting the president with his or her responsibilities and undertaking other duties as decided by the Executive Committee.

Chair, Academic Freedom & Tenure Committee

2 years / Responsible for chairing the committee and undertaking other duties as decided by the officers and the Executive Committee. A nominee for chair should have considerable experience in dealing with academic freedom issues and shall normally have served at least one year on the committee.

Chair, Contract Academic Staff Committee

2 years / Responsible for chairing the committee and undertaking other duties as decided by the officers and the Executive Committee. A nominee for chair should have considerable knowledge of and experience in dealing with contract academic staff issues and shall normally have served at least one year on the committee.

Co-Chair, Equity Committee

2 years / Responsible for co-chairing the committee and undertaking other duties as decided by the officers and the Executive Committee. A nominee for the position of co-chair should have considerable experience in matters of equity. At least one of the co-chairs must be a woman.

Representatives-at-large

General (2 vacancies)

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the officers and the Executive Committee.

Francophone

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the officers and the Executive Committee, and will serve as liaison to the Francophones Committee.

Aboriginal

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the officers and the Executive Committee, and will serve as liaison to the Aboriginal Post-Secondary Education Working Group.

Quebec

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the officers and the Executive Committee.

Deadline

Those interested in serving on the CAUT Executive Committee must complete and submit the Executive Committee Nomination Form, available for download at www.caut.ca, by **March 1, 2023**.

Appel de candidatures

Comité de direction de l'ACPPU 2023-2024

Postes vacants

La présidence

1 an / La personne élue est responsable de la direction des affaires de l'association entre les assemblées du Conseil et elle s'assure que les directives approuvées par le Conseil sont mises en œuvre. Les candidates et candidats à la présidence doivent avoir une expérience considérable en matière d'associations de personnel académique à l'échelle locale.

La vice-présidence

1 an / La personne élue aide le président ou la présidente à s'acquitter de ses responsabilités et à accomplir d'autres tâches définies par le Comité de direction.

La présidence

Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

2 ans / La ou le titulaire doit présider le comité et entreprendre d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière de liberté académique et doivent normalement avoir siégé depuis au moins un an au sein du comité.

La présidence

Comité de personnel académique contractuel

2 ans / La ou le titulaire doit présider le comité et entreprendre d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière de gestion de questions concernant le personnel académique contractuel et doivent normalement avoir siégé depuis au moins un an au sein du comité.

La coprésidence

Comité de l'équité

2 ans / Les titulaires coprésident le Comité de l'équité et accomplissent d'autres tâches définies par les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à la coprésidence doivent avoir une expérience considérable en matière d'équité. Au moins une des deux personnes assurant la coprésidence doit être une femme.

Représentant(e)s ordinaires

Général (2 postes)

1 an / Les titulaires doivent exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction.

Francophone

1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison avec le Comité des francophones.

Autochtone

1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison avec le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones.

Québec

1 an / La ou le titulaire doit exercer les fonctions définies par les dirigeants et le Comité de direction.

Date limite

Les membres de l'ACPPU désirant se présenter comme candidate ou candidat sont priés de faire parvenir une copie du formulaire de mise en candidature, dûment rempli, au plus tard le **1^{er} mars 2023**. (disponible à www.acppu.ca).

Check out our **Equity Toolkit** online Consultez notre **trousse sur l'équité** en ligne

RESOURCES AND CASE STUDIES ON:

**Strengthening the Academic Staff Association • Equity Data
Equitable Compensation • Equity in Appointments
Academic Freedom and Equity • Glossary of Equity Terms
And more!**

RESSOURCES ET ÉTUDES DE CAS SUR :

**Renforcement de l'association de personnel académique
Données sur l'équité • Rémunération équitable
Équité dans les nominations • Liberté académique et équité
Glossaire des termes d'équité
Et plus encore!**



**Learn more at: caut.ca/equity-toolkit/
En savoir davantage: caut.ca/fr/equity-toolkit/**



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953–2023
In print 70 yrs | Publié depuis 70 ans
ISSN 0007-7887