

Vol 71 N° 2 2024
March-April
mars-avril

Canada's voice for academic staff
La voix du personnel académique au Canada



bulletin

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

www.CAUT.ca



Academic staff associations and collegial governance
Les associations de personnel académique et la gouvernance collégiale

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 /
Directeur, actions politiques et communications /
Isaac Cockburn

Co-Managing Editor / Co-rédactrice et co-rédacteur en chef /
Elizabeth Berman Mafoya Dossoumon

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti-Johnston

Contributors / Contributrices et contributeurs /
Udo Krautwurst Stephanie Ross
Caroline Lachance Larry Savage
John Price

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

Published by /
The *CAUT Bulletin* is published 4 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* 4 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 / 46,200

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



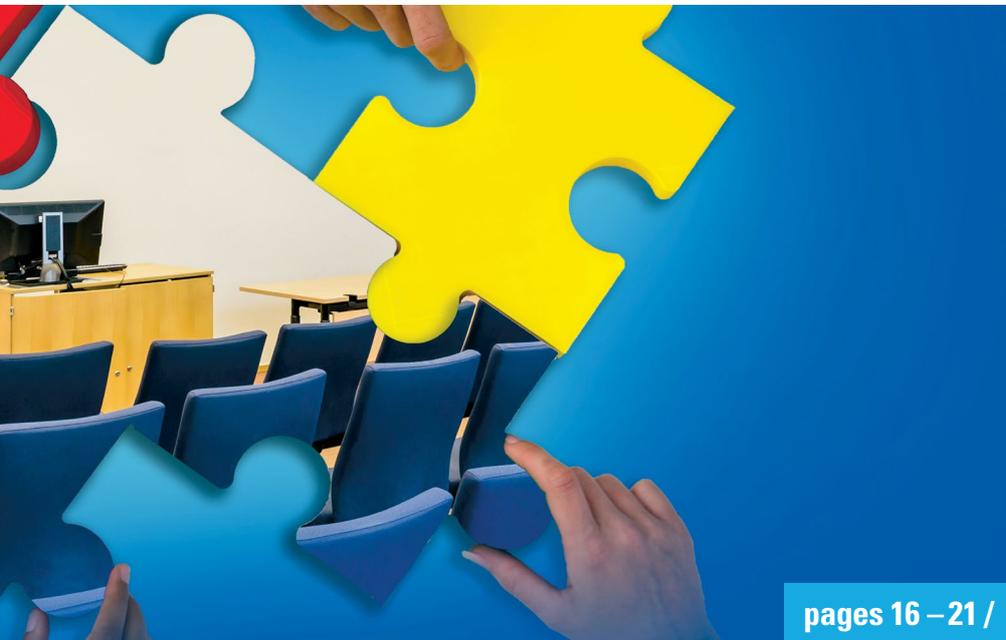
FEATURE REPORTAGE SPÉCIAL

16 – 21 /

Academic staff associations and collegial governance

Les associations de personnel académique et la gouvernance collégiale

Feature/Reportage Spécial: stock.adobe.com/Andrey Popov and iStock.com/olrat
Page 11: iStock.com/MarcBruxelle



pages 16 – 21 /

pages 32 – 35 /



ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS

STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

Full-time university faculty salaries and inflation

Les salaires des professeures et professeurs à temps plein et l'inflation

5 – 7 /

PRESIDENT'S MESSAGE

LE MOT DU PRÉSIDENT

The quandary of academic accommodation

Le dilemme de l'accommodement des besoins en milieu académique

8 – 9 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER

LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Canada: From laggard to leader in academic unionization

Le Canada : de retardataire à leader dans la syndicalisation du personnel académique

11 – 15 /

NEWS

ACTUALITÉS

23 – 26 /

COMMENTARY

TRIBUNE LIBRE

Canada's China panic

La panique du Canada à l'égard de la Chine

28 – 31 /

BOOK REVIEW

COMPTE RENDU DU LIVRE

Seeking a Research-Ethics Covenant in the Social Sciences

À la recherche d'un engagement envers l'éthique de la recherche en sciences sociales

32 – 35 /

INTERVIEW

ENTREVUE

Kumari Beck

Full-time university faculty salaries and inflation

Les salaires des professeures et professeurs à temps plein et l'inflation

After adjusting for inflation, from 2010-2011 to 2016-2017, faculty salaries rose between 3.7 and 4.9 per cent by rank. By 2022-2023, real salaries declined to roughly the same level as in 2010-2011.

Après correction pour l'inflation, entre 2010-2011 et 2016-2017 les salaires des professeures et professeurs ont augmenté de 3,7 à 4,9 pour cent, dépendent de leur rang. En 2022-2023, les salaires réels étaient retombés presque au même niveau qu'en 2010-2011.



Note: Excluding professors in dental and medical faculties, and those with senior administrative roles.

Note : À l'exclusion des professeures et professeurs des facultés de médecine et de soins dentaires et des personnes occupant des fonctions administratives de haut niveau.

Source: University and College Academic Staff System (UCASS) survey from Statistics Canada

Source : Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC), enquête de Statistique Canada.

The quandary of academic accommodation



By Peter McInnis

Recent studies of Canadian universities and colleges indicate an exponential increase in the percentage

of undergraduate students seeking academic accommodations. This is a global phenomenon exacerbated by the pandemic, the spiralling cost of a post-secondary degree or diploma, and familial anticipation that students will make the most of their educational opportunities.

Surveys of the transition to post-secondary studies show significant declines in grades when undergraduate support is insufficient, leading to a decline in retention. The mental health of students, for too long inadequately addressed, is a consistent theme in the rise of requests for more help. We are now more aware of the harmful consequences of extended social media use for developing minds.

Human rights codes and institutional policies support efforts for academic success and an accessible learning environment. Indeed, the duty to accommodate has been embedded in provincial human rights codes, sustained by numerous arbitration cases, since the 1990s.

Less emphasized in this process are the expectations placed on academic staff when accommodating students. Such provisions usually include help with notetaking, extra time or different formats for exams, and flexible deadlines for assignments. In the past, a small number of students sought academic accommodation, and this was duly addressed by instructors.

This situation has changed dramatically as statistics indicate a doubling or tripling of cases over the last ten years. While academic staff remain supportive of the needs of their students, this increase has often not been accompanied by

the necessary institutional framework. Budgetary restrictions exacerbate the prospect of remedial action.

The result is a patchwork of improvised responses that may fail to adequately support everyone's academic success.

The rapid expansion of international students, over one million in 2023, offers another angle to the need for accommodation. There remains a consensus that international students offer positive cultural diversity to a society still wrestling with equity and multiculturalism. Given chronic underfunding, however, international students have become an indispensable source of revenue. Seeking equilibrium in the admission of such students is proving challenging as academic preparation may fall short of expectations.

This is particularly prevalent for proficiency in English or French languages. Research studies in English as an Additional Language (EAL) suggest a consistent gap in fluency and ineffective administrative oversight when the target is to maximize intake rather than to ensure spaces for the most qualified students. Pathway programs for admission may address some of these issues, yet problems persist and inevitably land on the desk of the academic staff supervising these courses.

The CAUT [Policy Statement on International Students](#) makes clear the responsibility to manage this situation rests with senior administration. "Where appropriate, institutions should provide academic staff with resources and professional development opportunities to facilitate teaching, supervision, evaluation methods, provision of library services, etc. that may assist in accommodating the special needs of international students. Such accommodations may in no way be imposed on academic staff or detract

from their academic freedom rights to determine pedagogical methods and standards. Any increase in workload or exacerbation of workload inequities among academic staff that may result from their provision of assistance to international students should be recognized and remunerated accordingly."

The advent of generative artificial intelligence further complicates the responsibilities of academic staff. Student evaluations may require significant changes to comply with institutional directives to curtail the use of ChatGPT or similar chatbots. The time necessary to redesign course materials and scrutinize submitted assignments adds to the course load of instructors. Student anxieties about effective time management or functioning in a second language may offer an irresistible enticement to resort to AI-assisted solutions.

Call this a technological accommodation or the brave new world of post-secondary teaching, but the consequence is more work hours for academic staff.

So, how must we best accommodate these accommodations? As the requests increase, there needs to be careful assessment in the application of such remedies to sustain students, staff and faculty. The capacity for adequate support in many instances far exceeds demand.

Academic staff associations must be active participants in any ongoing dialogue. Collective agreements should include language that clarifies expectations based on realistic assessments of workloads. Contract academic staff are especially vulnerable and must be duly compensated. The issue of sustainable academic accommodation has been lurking beneath the surface, and it's time we address it in the spirit of fairness and equity. ■

Le dilemme de l'accommodement des besoins en milieu académique

Par Peter McInnis

Des études récentes menées dans les universités et collèges du Canada font état d'une augmentation exponentielle du pourcentage d'étudiantes et d'étudiants de premier cycle qui demandent l'accommodement de leurs besoins. Phénomène mondial, la hausse des demandes d'accommodement a été exacerbée par la pandémie, la montée en flèche du coût des diplômes d'études postsecondaires et les attentes des familles, qui souhaitent voir les leurs tirer le meilleur parti de leurs occasions d'étudier.

Selon des enquêtes d'opinion menées sur la transition vers le palier postsecondaire, l'inadéquation de l'aide offerte au premier cycle entraînerait une baisse considérable des résultats des étudiantes et étudiants et – par conséquent – de leur persévérance scolaire. Trop longtemps négligée, la santé mentale de la population étudiante est un thème couramment associé à la hausse des demandes d'aide. Nous sommes désormais plus conscients des répercussions néfastes de l'utilisation prolongée des médias sociaux sur le développement du cerveau.

Les codes des droits de la personne et les politiques des établissements appuient les mesures visant à favoriser la réussite scolaire et à créer des environnements d'apprentissage accessibles. En effet, l'obligation d'accommodement est inscrite dans les codes des droits de la personne des provinces depuis les années 1990 et a été confirmée par de nombreuses décisions arbitrales.

Or, peu d'attention est accordée à ce que signifie l'accommodement des besoins des étudiantes et des étudiants pour le personnel académique.

Au nombre des adaptations généralement offertes à la population étudiante figurent une aide à la prise de notes, du temps additionnel pour les examens ou des formats d'examen de substitution, ainsi que des délais flexibles pour la remise des travaux. Par le passé, un petit nombre seulement d'étudiantes et d'étudiants demandaient des adaptations, que s'occupait de leur offrir le personnel enseignant.

Or, comme l'illustrent les statistiques montrant que le nombre de cas aurait doublé ou même triplé au cours des dix dernières années, la situation est tout autre aujourd'hui. Bien que le personnel académique continue d'appuyer les besoins des étudiantes et des étudiants, les cadres d'action organisationnels requis pour composer avec la hausse des demandes d'accommodement font souvent défaut. L'apport de correctifs semble peu probable compte tenu des restrictions budgétaires des établissements.

Cela se solde par un ensemble disparate de mesures improvisées qui risquent de ne pas favoriser adéquatement la réussite scolaire de l'ensemble de la population étudiante.

La croissance rapide de la population étudiante internationale, chiffrée à plus d'un million de personnes en 2023, jette également une lumière particulière sur l'importance de l'accommodement des besoins. L'apport culturel positif des étudiantes et des étudiants internationaux à une société qui n'a pas fini de jongler avec les notions d'équité et de multiculturalisme fait encore l'unanimité. Aujourd'hui, en raison d'un sous-financement chronique, ces étudiantes et étudiants représentent aussi une source de revenus indispensable. Or, l'équilibre sur le plan de l'admission

d'étudiantes et d'étudiants internationaux est difficile à atteindre étant donné que le niveau de préparation académique de ces personnes ne répond pas toujours aux attentes.

Cela est particulièrement vrai pour la maîtrise de l'anglais ou du français. Les recherches menées sur l'anglais langue additionnelle (ALA) donnent à penser un manque constant de maîtrise de la langue et un contrôle administratif inefficace lorsque l'objectif est de maximiser les inscriptions internationales plutôt que d'accueillir les étudiantes et étudiants les plus qualifiés. Les programmes d'appoint préalables à l'inscription peuvent résoudre certaines questions, mais des problèmes persistent toujours et aboutissent inévitablement sur le bureau du personnel académique chargé de superviser les cours.

L'[Énoncé de principes de l'ACPPU sur les étudiants internationaux](#) stipule clairement qu'il incombe à la haute direction de gérer cette situation : « Si cela est indiqué, les établissements devraient pourvoir les membres du personnel académique des ressources et des possibilités de perfectionnement professionnel utiles pour faciliter, entre autres, l'enseignement, la supervision, les méthodes d'évaluation et la prestation des services de bibliothèque qui peuvent contribuer à répondre aux besoins particuliers des étudiants internationaux. De tels accommodements ne doivent en aucun cas être imposés aux membres du personnel académique ni porter atteinte à leur droit à la liberté académique pour déterminer des méthodes et normes pédagogiques. Toute augmentation de la charge de travail des membres du personnel académique ou toute exacerbation des inégalités de leur charge de travail qui pourrait résulter

de l'assistance qu'ils porteraient aux étudiants internationaux devrait être prise en compte et rémunérée en conséquence.»

L'avènement de l'intelligence artificielle générative complique encore davantage la tâche du personnel académique, qui pourrait devoir apporter des changements importants à sa façon d'évaluer les étudiantes et étudiants afin de se conformer aux directives des établissements visant à prévenir l'utilisation de ChatGPT ou d'agents conversationnels semblables. Le temps requis pour restructurer le matériel de cours et examiner minutieusement les travaux soumis accroît la charge de travail du personnel enseignant. Aux yeux des étudiantes et des étudiants préoccupés

par la gestion efficace de leur temps ou la nécessité de produire des travaux dans une langue étrangère, les applications d'IA pourraient constituer des solutions irrésistibles.

Qu'on y voie une adaptation technologique ou la nouvelle réalité de l'enseignement postsecondaire, l'IA signifie des heures de travail additionnelles pour le personnel académique.

Alors, comment faire pour répondre au mieux à ces besoins? À mesure que les demandes d'accommodement augmenteront, il conviendra d'évaluer soigneusement l'application des adaptations de façon à soutenir les étudiantes et étudiants, le personnel et le corps enseignant. Dans bien des cas, la

capacité d'apporter un soutien adéquat dépasse largement la demande.

Les associations de personnel académique doivent participer activement aux débats sur la question. Les conventions collectives devraient comprendre des dispositions qui clarifient les attentes et reposent sur des évaluations réalistes des charges de travail. Le personnel académique contractuel est particulièrement vulnérable et doit être dûment indemnisé. La question de l'accommodement durable des besoins en milieu académique se profile depuis longtemps à l'horizon; il est maintenant temps d'y faire face dans un esprit de justice et d'équité. ■

PROGRAMME DE FORMATION DE L'ACPPU

COURS D'AUTOMNE 2024

- Les actions syndicales
- La négociation collective
- Médias et communications
- Le traitement des griefs
- Les actions syndicales pour défendre l'équité

COURS D'HIVER 2025

- L'organisation syndicale 101
- Le traitement des griefs
- La négociation collective

La descriptions et l'horaire des cours se trouvent dans la section Éducation et formation de notre site web.

Si vous avez des questions ou vous souhaitez inscrire des membres, veuillez contacter Mylène Freeman, agente de la formation à freeman@caut.ca.



Canada: From laggard to leader in academic unionization



By David Robinson

Canada has one of the highest rates of unionization of academic staff in the world. But that wasn't always the case. Academic unions emerged in other countries decades before any

serious consideration was given to the idea here.

How is it that we went from laggard to leader in academic staff unionization?

Canada's first academic staff union didn't emerge until 1970, decades after faculty unionization efforts started in other countries. In the U.K., the Association of University Lecturers was founded in 1917, with membership expanded to include all teaching staff two years later. The General Danish Masters' Organisation was founded in 1918 to represent any worker holding an advanced university degree, including academics. In Australia, the Sydney Association of University Teachers, founded in 1943, was affiliated to the Labour Council of New South Wales.

Even in the U.S., faculty unions were being formed prior to the 1920s. Two years after it was founded, the American Federation of Teachers amended its constitutional rules in 1918 to permit the membership of higher education unions. The first AFT faculty local at Howard University was admitted the same year, followed by the University of Illinois faculty union in 1919.

Meanwhile, academic staff unionization in Canada was not on the radar. Faculty associations had formed throughout the early half of the 20th century, but they functioned informally. Issues arising between the administration and faculty were dealt with quietly and on an ad hoc basis. Salaries were agreed upon individually rather than collectively, and adversarial criticisms of the administration were avoided in favour of maintaining a friendly relationship with the president and board.

In effect, as Paul Axelrod described it, faculty associations functioned as "a minor adjunct of administrations themselves."

It was not until the late 1940s that there was talk of creating a national professional body modelled on the non-union American Association of University Professors, and even this sparked some controversy. The University of Toronto's Committee to Represent the Teaching Staff – a precursor to today's faculty association – expressed opposition to the founding of CAUT in 1951 out of concern the new body might develop "trade union attitudes."

By the late 1960s, the tide was beginning to turn. CAUT Council debated the merits of unionization in response to deteriorating working conditions, stagnating salaries, and threats to professional rights like academic freedom, tenure and collegial governance.

Economic factors drove much of the debate, but CAUT also embraced unionization as necessary to secure legal protections for academic freedom and tenure. Prior to unionization, alleged violations of academic freedom at a university or college were dealt with through an internal hearing process, but individual faculty had limited recourse to appeal to the courts or independent tribunals. Today, the legal foundation for academic freedom in Canada exists primarily in collective agreements that define, protect and enforce academic freedom.

While the first waves of unionization in Canada may have been largely reactive and pragmatic, certification delivered other tangible gains. It embedded academic freedom and tenure in legally binding contracts and helped to check the growth and concentration of the administration's previously unilateral power. ■

Le Canada : de retardataire à leader dans la syndicalisation du personnel académique

Par David Robinson

Le Canada a l'un des taux de syndicalisation du personnel académique les plus élevés au monde. Mais cela n'a pas toujours été le cas. Des syndicats académiques sont apparus dans d'autres pays des décennies avant que l'idée ne soit sérieusement envisagée ici.

Comment se fait-il que nous soyons passés du statut de retardataire à celui de leader en matière de syndicalisation du personnel académique?

Le premier syndicat de personnel académique du Canada n'a vu le jour qu'en 1970, des décennies après le début des efforts de syndicalisation du personnel enseignant dans d'autres pays. Au Royaume-Uni, l'Association of University Lecturers a été fondée en 1917, puis la composition de ses membres s'est élargie à l'ensemble du personnel enseignant deux ans plus tard. En 1918, la General Danish Masters' Organisation a été fondée pour représenter tous les membres du personnel qui étaient titulaires d'un diplôme universitaire supérieur, y compris les universitaires. En Australie, la Sydney Association of University Teachers, fondée en 1943, était affiliée au Conseil du travail de la Nouvelle-Galles du Sud.

Même aux États-Unis, des syndicats de personnel enseignant ont été créés avant les années 1920. En 1918, soit deux ans après sa création, l'American Federation of Teachers (AFT) a modifié ses règles constitutionnelles pour permettre l'adhésion de syndicats de l'enseignement supérieur.

La première section locale de l’AFT à l’Université Howard a été admise la même année, suivie par le syndicat du personnel enseignant de l’Université de l’Illinois en 1919.

Pendant ce temps, la syndicalisation du personnel académique au Canada n’était pas à l’ordre du jour. Des associations de personnel enseignant se sont formées tout au long de la première moitié du 20^e siècle, mais elles fonctionnaient de manière informelle. Les problèmes qui survenaient entre l’administration et le personnel enseignant étaient traités discrètement et sur une base ad hoc. Les salaires ont été fixés individuellement plutôt que collectivement, et les critiques antagonistes à l’égard de l’administration ont été évitées au profit d’une relation amicale avec la direction et le conseil d’administration.

En effet, comme l’a décrit Paul Axelrod, les associations de personnel enseignant fonctionnaient comme «un auxiliaire mineur des administrations elles-mêmes».

Ce n’est qu’à la fin des années 1940 qu’il a été question de créer un organisme professionnel à l’échelle nationale sur le modèle de l’American Association of University Professors, association non syndiquée, et même cette idée a suscité une certaine controverse. Le Committee to Represent the Teaching Staff de l’Université de Toronto – précurseur de l’association du personnel enseignant d’aujourd’hui – s’est opposé à la création de l’ACPPU en 1951, craignant que le nouvel organisme n’adopte des «attitudes syndicales».

À la fin des années 1960, le vent commence à tourner. Le Conseil de l’ACPPU débat des mérites de la syndicalisation face à la détérioration des conditions de travail, à la stagnation des salaires et aux menaces qui pèsent sur les droits professionnels comme la liberté académique, la titularisation et la gouvernance collégiale.

Le débat a été largement alimenté par des facteurs économiques, mais l’ACPPU a également considéré que la syndicalisation était nécessaire pour garantir la protection juridique de la liberté académique et de la titularisation. Avant la syndicalisation, les violations présumées de la liberté académique au sein d’une université ou d’un collège étaient traitées dans le cadre d’une procédure d’audience interne, mais les membres individuels du corps enseignant avaient peu de possibilités de recours devant les tribunaux ou des instances indépendantes. Aujourd’hui, le fondement juridique de la liberté académique au Canada réside principalement dans les conventions collectives qui définissent, protègent et font respecter la liberté académique.

Si les premières vagues de syndicalisation au Canada ont été essentiellement réactives et pragmatiques, l’accréditation a apporté d’autres avantages tangibles. Elle a ancré la liberté académique et la titularisation dans des contrats juridiquement contraignants et a contribué à freiner la croissance et la concentration des pouvoirs unilatéraux de l’administration. ■



CAUT NATIONAL SCHOOL PROGRAMS

FALL 2024 COURSE SCHEDULE

Strike/Job Action Preparation

Collective Bargaining

Media & Communications Workshop

Grievance Handling

Labour Action for Equity Workshop

WINTER 2025 COURSE SCHEDULE

Organizing 101 School

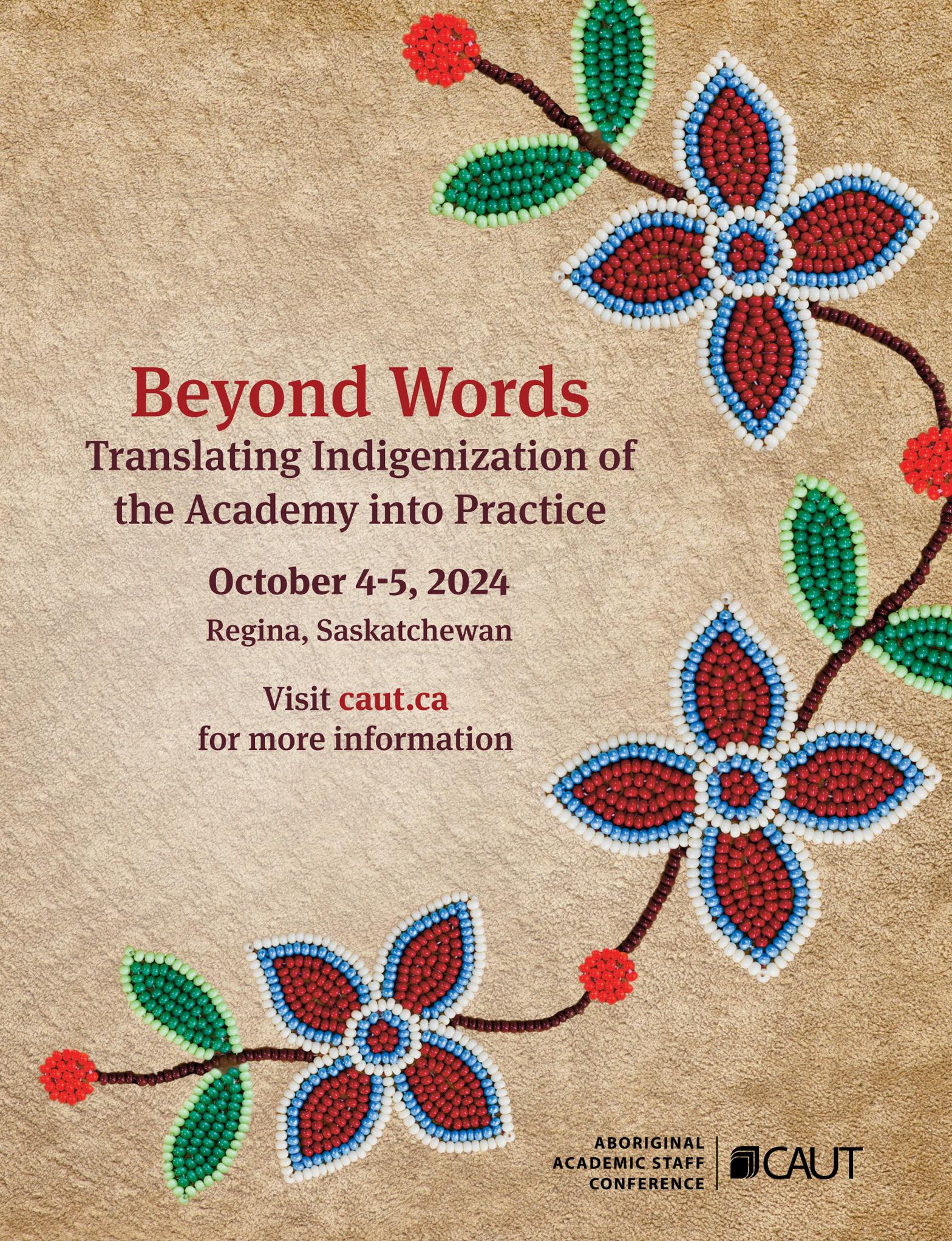
Grievance Handling

Collective Bargaining

Course descriptions and schedules can be found on the **Education & Training** section of our website.

If you have any questions or wish to register members, please contact **Mylène Freeman**, Education Officer, at freeman@caut.ca





Beyond Words

Translating Indigenization of the Academy into Practice

October 4-5, 2024
Regina, Saskatchewan

Visit caut.ca
for more information

ABORIGINAL
ACADEMIC STAFF
CONFERENCE





2024 provincial budget roundup

Provincial budgets have rolled out across the country, but have provided little for post-secondary education.

British Columbia

The media and stakeholders consistently described this election-year budget as a status quo budget for post-secondary education. The budget provided an additional \$845 million in post-secondary institution spending over the next three years. Unlike many other provinces, it did not include references to program-specific funding.

Alberta

While Alberta's provincial budget included additional support for private institutions, operating funding for public universities and colleges was increased by just 1.5%, well below the rate of inflation. The budget highlighted the government's plan to reduce the public share of operating funding from 48% to 42% in just four years.

Saskatchewan

Saskatchewan's election-year budget focused on targeted funding for the province's universities and colleges. While the budget added a \$12 million top-up to university funding agreements, it earmarked \$15 million for specific healthcare programs.

Manitoba

Like British Columbia, this year's budget could be described as status quo, with no big increase to post-secondary education. The government provided a \$43 million increase with targeted funding for healthcare programs and "labour-market needs" including \$26.6 million for medical doctor training seats and \$1.5 million for apprenticeship training. The budget also included money for childcare centres on campuses.

Ontario

The Ontario budget reiterated funding commitments that the government announced in February of \$903 million over three years for institutional operating grants. Ontario institutions have already said that figure falls short of their needs, and a third of universities expect to operate at a loss next year. The budget also committed money for a new medical school at York University but did not specify the amount.

Quebec

The budget confirmed that Quebec's new university funding policy will be unveiled in spring 2024 and take effect in the 2024-2025 academic year. Funding for post-secondary education will increase by 3.5% in 2024-2025, lower than in previous budgets. Spending for post-secondary education grew by 35.7% over the last six years, an average of 6% per year.

New Brunswick

New Brunswick's election-year budget increased funding for university operating grants by \$9.4 million or 3.2%.

Nova Scotia

The Nova Scotia budget provided targeted funding for healthcare programs and some funding for housing projects. Operating funding for universities failed to keep pace with inflation, with an overall increase of just under 1%. Recent funding agreements for universities provided a 2% increase in annual operating grants for most universities, except Dalhousie. As a proportion of all provincial expenditures, funding for advanced education decreased to 4.4% from 6.3% in 2021-2022.

Prince Edward Island

PEI saw a 1.5% increase in overall funding for post-secondary education. Most of the focus was for healthcare programs with \$9.9 million earmarked to build infrastructure for a medical school and a patient medical home at the University of Prince Edward Island.

Newfoundland and Labrador

This year's budget continued the rollout of a five-year plan to decrease the tuition offset grant for Memorial University. This year, the grant will fall from \$41 million to \$27 million. The College of the North Atlantic also saw a 2.6% decrease to operational funding. ■

Mount Saint Vincent University academic staff ratify collective agreement

Members of the Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA) voted 93% in favour of ratifying a new contract on March 5 after more than three weeks on strike.

"This was the longest strike in MSVU's history," said Susan Brigham, MSVUFA President. "The members stood together and held the line until we got a new agreement that was fairer and more equitable than the previous agreement. How the members mobilized, stood on picket lines in all weather, and took up various strike duties was impressive. We were buoyed by the incredible support of students, staff, other unions, and community members. There is power in solidarity. We thank everyone near and far who supported the MSVUFA in our job action."

The faculty association represents nearly 160 full-time faculty, professional librarians, and full-time lab instructors. The strike was just the second in the 35-year history of MSVU. ■

Strike by Memorial University lecturers averted

The Lecturers' Union of Memorial University of Newfoundland (LUMUN) reached a tentative agreement just minutes before a strike deadline.

The union said there are significant gains in the new contract for per-course instructors who are currently paid among the lowest in the country.

Members of the union voted 90% in favour of a strike mandate after the administration repeatedly delayed negotiations and refused to table a financial proposal. ■

Brandon University faculty and administration avert strike

The Brandon University Faculty Association reached a new collective agreement that includes salary increases of 2.5%, 2.75%, 3% and 3% from 2023 to 2027. The deal also includes a lump sum of \$1,800 for full-time members and \$900 for part-time members.

Members of the faculty association had voted 87% in favour of a strike mandate when negotiations stalled.

The union represents 260 full-time members and 90 contract academic staff. Its key priorities at the bargaining table include academic freedom and fair compensation as well as equity, diversity, inclusion and Indigenization. ■

University of Toronto workers secure historic tentative agreement

For the first time at the University of Toronto (U of T), five units of CUPE locals 3902 and 3261 sat side-by-side at the bargaining table.

The unions reached tentative agreements with the university administration, minutes before they were in a legal position to strike.

The CUPE 3902 and 3261 joint bargaining team secured historic pay, benefits and working conditions gains for more than 8,000 workers. CUPE 3902 Unit 5, which represents postdoctoral fellows, won an immediate salary bump to \$50,000 for anyone earning less than that and a 12.8% increase over three years for all members.

CUPE 1230, which represents over 400 U of T library workers, continues negotiations with the administration. ■

Faculty on strike for the first time in McGill's history

The Association of McGill Professors of Law (AMPL) staged a one-day strike on February 13, as negotiations to sign the union's first collective agreement stalled, despite the intervention of a conciliator.

This is the first time in McGill's 200-year history that full-time faculty have gone on strike.

AMPL received the support of students and academic staff associations from across the country on the picket lines and online.

The association became the first faculty union at McGill University when it won certification in a decision by Quebec's administrative labour tribunal in November 2022. ■

Federal government introduces online harms bill

The federal government introduced Bill C-63, the [Online Harms Act](#), in February, with critics warning that some aspects of the legislation could threaten free expression.

The bill requires internet companies to act against harmful online content, such as child abuse and non-consensually shared adult content.

More controversially, the bill would amend provisions on hate speech in Canada's Criminal Code and Human Rights Act, [allowing longer maximum prison terms and expanding the rules for human rights complaints](#). Former Chief Justice Beverly McLachlin warns these changes will likely face constitutional challenges should they become law.

A new Digital Safety Commission would also be created to conduct investigations, hold hearings, establish regulations and codes of conduct on platforms, and impose penalties. Some worry that Bill C-63 fails to lay out oversight mechanisms for the commission to prevent overreach and ensure accountability.

"Illegal online content and legal but harmful online content are both real issues, but any legislation that threatens the rights of all people in Canada to express themselves freely is amongst the most sensitive our government can propose," noted a [joint letter](#) that CAUT and other civil society organizations sent to the government. "Any policy response must put individuals first, reduce illegal online harms, be consistent with the Charter of Rights and Freedoms, and guard against the possibility that it will have chilling effects on online participation." ■

Bilan des budgets provinciaux de 2024

Dans les budgets provinciaux qui ont été présentés à travers le pays, peu de fonds sont prévus pour l'enseignement postsecondaire.

Colombie-Britannique

Les médias et les parties prenantes ont unanimement décrit ce budget d'année électorale comme un budget de statu quo pour l'enseignement postsecondaire. Le budget prévoit des dépenses supplémentaires de 845 millions de dollars pour les établissements d'enseignement postsecondaire au cours des trois prochaines années. Contrairement à bon nombre d'autres provinces, il ne précisait pas le financement de programmes particuliers.

Alberta

Alors que le budget de l'Alberta prévoyait une aide supplémentaire pour les établissements privés, les fonds de fonctionnement des universités et collèges publics n'ont été augmentés que de 1,5 %, ce qui est bien inférieur au taux d'inflation. Le budget met en évidence le plan du gouvernement visant à réduire la part publique des fonds de fonctionnement, qui passera de 48 % à 42 % en quatre ans seulement.

Saskatchewan

Le budget de l'année électorale de la Saskatchewan privilégie le financement ciblé des universités et des collèges de la province. Le budget introduit un supplément de 12 millions de dollars dans les accords de financement des universités et réserve 15 millions de dollars à des programmes particuliers de soins de santé.

Manitoba

À l'instar de la Colombie-Britannique, le budget de cette année pourrait être qualifié de statu quo, puisqu'il ne consacre pas d'augmentation importante à l'enseignement postsecondaire. Le gouvernement prévoit de consacrer un supplément de 43 millions de dollars à des programmes de soins de santé et aux « besoins du marché du travail », dont 26,6 millions de dollars à des places de formation pour les médecins et 1,5 million de dollars à la formation en apprentissage. Le budget prévoit également des fonds pour les centres de garde d'enfants sur les campus.

Ontario

Le budget de l'Ontario réitère les engagements de financement annoncés par le gouvernement en février, à savoir 903 millions de dollars sur trois ans au titre de subventions d'exploitation des établissements. Les établissements de l'Ontario ont déjà déclaré que ce chiffre ne correspondait pas à leurs besoins, et un tiers des universités s'attendent à fonctionner à perte l'année prochaine. Le budget prévoit également des fonds pour la création d'une nouvelle école de médecine à l'Université York, sans en préciser le montant.

Québec

Le budget a confirmé que la nouvelle politique de financement des universités du Québec sera dévoilée au printemps 2024 et qu'elle entrera en vigueur au cours de l'année universitaire

2024-2025. Le financement de l'enseignement postsecondaire augmentera de 3,5 % en 2024-2025, soit moins que dans les budgets précédents. Les dépenses consacrées à l'enseignement postsecondaire ont augmenté de 35,7 % au cours des six dernières années, soit une moyenne de 6 % par an.

Nouveau-Brunswick

Le budget de l'année électorale du Nouveau-Brunswick augmente le financement des subventions d'exploitation des universités de 9,4 millions de dollars, soit 3,2 %.

Nouvelle-Écosse

Le budget de la Nouvelle-Écosse prévoit un financement ciblé pour des programmes de soins de santé ainsi que des fonds pour des projets de logement. Les fonds de fonctionnement des universités n'ont pas suivi le rythme de l'inflation, enregistrant une augmentation globale d'un peu moins de 1 %. Les récents accords de financement des universités prévoient une augmentation de 2 % des subventions d'exploitation annuelles de la plupart des universités, à l'exception de l'Université Dalhousie. En proportion de toutes les dépenses provinciales, le financement de l'enseignement supérieur a diminué, passant de 6,3 % en 2021-2022 à 4,4 %.

Île-du-Prince-Édouard

L'Île-du-Prince-Édouard voit son financement global pour l'enseignement postsecondaire augmenter de 1,5 %. L'accent a été mis sur des programmes de soins de santé, un montant de 9,9 millions de dollars étant affecté à la construction d'une école de médecine et d'un centre médical pour les patients à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

Terre-Neuve-et-Labrador

Le budget de cette année poursuit la mise en œuvre d'un plan quinquennal visant à réduire la subvention de compensation des frais de scolarité de l'Université Memorial. Cette année, la subvention passera de 41 à 27 millions de dollars. Le Collège de l'Atlantique Nord a également vu son financement opérationnel diminuer de 2,6 %. ■

Le personnel académique de l'Université Mount Saint Vincent ratifie une convention collective

Les membres de la Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA) ont voté à 93 % en faveur de la ratification d'un nouveau contrat de travail le 5 mars dernier, après plus de trois semaines de grève.

« Il s'agissait de la plus longue grève de l'histoire de l'Université Mount Saint Vincent, a déclaré Susan Brigham,

présidente de la MSVUFA. Les membres se sont serrés les coudes et ont tenu bon jusqu'à ce que nous obtenions une nouvelle entente plus juste et plus équitable que la précédente. Il était impressionnant de voir à quel point les membres étaient mobilisés, eux qui ont occupé les piquets de grève beau temps mauvais temps, et ont accompli une foule de tâches en appui à la grève. Nous avons été portés par le soutien indéfectible des étudiantes et étudiants, du personnel, d'autres syndicats et des membres de la communauté. La solidarité est une grande source de pouvoir. Nous remercions tous ceux et celles qui, de près ou de loin, ont soutenu la MSVUFA dans le cadre de nos moyens de pression. »

L'association représente près de 160 professeures et professeurs à temps plein, bibliothécaires professionnels, ainsi que monitrices et moniteurs de laboratoire à temps plein. Il s'agissait de la seconde grève seulement à l'université en 35 ans d'histoire. ■

Grève des chargées et chargés de cours évitée à l'Université Memorial

Le Lecturers' Union of Memorial University of Newfoundland (LUMUN) a conclu une entente de principe quelques minutes avant le moment choisi pour entrer en grève.

Le syndicat a indiqué que des gains substantiels avaient été réalisés dans la nouvelle entente pour les chargées et chargés de cours qui comptent parmi les moins bien payés au pays.

Les membres du syndicat avaient voté à 90 % en faveur d'un mandat de grève après que l'administration eut reporté maintes fois les négociations et refusé de déposer une proposition financière. ■

Les professeures et professeurs de l'Université Brandon et l'administration évitent la grève

La Brandon University Faculty Association a conclu une nouvelle convention collective qui comprend des augmentations de salaire de 2,5 %, 2,75 %, 3 % et 3 % de 2023 à 2027. L'entente comprend également le versement d'un montant forfaitaire de 1 800 \$ pour les membres à temps plein et de 900 \$ pour les membres à temps partiel.

Les membres de l'association avaient voté à 87 % en faveur d'un mandat de grève lorsque les négociations ont été rompues.

Le syndicat représente 260 membres à temps plein et

90 membres sur une base contractuelle. Ses principales priorités à la table des négociations comptent entre autres la liberté académique, une rémunération équitable ainsi que le respect des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'autochtonisation. ■

Les travailleuses et travailleurs de l'Université de Toronto concluent une entente de principe historique

Pour la première fois à l'Université de Toronto, cinq unités du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), sections locales 3902 et 3261 ont fait front commun à la table des négociations.

Les syndicats ont conclu des ententes de principe avec l'administration de l'université seulement quelques minutes avant que la grève ne puisse être légalement déclenchée.

L'équipe conjointe de négociation des sections locales 3902 et 3261 du SCFP a négocié des gains historiques en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de conditions de travail pour plus de 8 000 travailleuses et travailleurs. L'Unité 5 de la section locale 3902 du SCFP, qui représente les boursières et boursiers de recherches postdoctorales, a obtenu une augmentation du salaire à 50 000 \$ pour ses membres dont la rémunération était inférieure à ce montant, ainsi qu'une augmentation de 12,8 % sur trois ans pour tous ses membres.

La section locale 1230 du SCFP qui représente plus de 400 travailleuses et travailleurs des bibliothèques de l'Université de Toronto poursuit ses négociations avec l'administration. ■

Professeures et professeurs en grève pour la première fois dans l'histoire de l'Université McGill

L'Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) a organisé une grève d'une journée le 13 février dernier, alors que les négociations visant à conclure la première convention collective du syndicat se sont rompues, en dépit de l'intervention d'un conciliateur.

Il s'agissait de la première fois en 200 ans d'existence de l'Université McGill que des professeures et professeurs à temps plein faisaient la grève.

L'AMPD a reçu le soutien d'étudiantes et d'étudiants et d'associations de personnel académique des quatre coins du pays, sur les piquets de grève et en ligne.

L'association est devenue le premier syndicat de membres du corps professoral à l'Université McGill lorsque celui-ci a obtenu son accréditation en vertu d'une décision du tribunal administratif du travail du Québec en novembre 2022. ■

Le gouvernement fédéral présente un projet de loi sur les préjudices en ligne

Le gouvernement fédéral a présenté le projet de loi C-63, la [Loi sur les préjudices en ligne](#), en février, et ses détracteurs ont averti que certains aspects de la législation pourraient menacer la liberté d'expression.

Le projet de loi exige des sociétés Internet qu'elles agissent contre les contenus en ligne préjudiciables, tels que la maltraitance des enfants et les contenus pour adultes partagés de manière non consensuelle.

Fait plus controversé, le projet de loi modifierait les dispositions du *Code criminel* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* relatives au discours de haine, [en autorisant des peines d'emprisonnement maximales plus longues et en élargissant les règles applicables aux plaintes en matière de droits de la personne](#). L'ancienne juge en chef Beverly McLachlin prévient que ces changements feront probablement l'objet de contestations constitutionnelles s'ils sont adoptés.

Une nouvelle Commission de la sécurité numérique serait également créée pour mener des enquêtes, tenir des audiences, établir des règlements et des codes de conduite sur les plateformes et imposer des sanctions. Certains s'inquiètent du fait que le projet de loi C-63 ne prévoit pas de mécanismes de surveillance pour la commission afin d'éviter les excès et de garantir la responsabilité.

«Les contenus illégaux en ligne et les contenus en ligne légaux mais préjudiciables constituent, certes, tous deux des enjeux réels; cependant, toute loi susceptible de porter atteinte au droit des personnes résidant au Canada de s'exprimer librement fait partie des lois les plus sensibles que notre gouvernement puisse proposer, souligne une [déclaration commune](#) que l'ACPPU et d'autres organisations de la société civile ont envoyée au gouvernement. Les réponses politiques doivent toujours accorder la priorité aux personnes, réduire le risque de préjudice illégal en ligne, être conformes à la Charte des droits et libertés, et exclure toute possibilité de répercussions négatives sur la participation en ligne.» ■





FEATURE

Academic staff associations and collegial governance

By Larry Savage and Stephanie Ross

REPORTAGE SPÉCIAL

Les associations de personnel académique et la gouvernance collégiale

Par Larry Savage et Stephanie Ross



The first wave of faculty unionization in Canadian universities in the 1970s was perceived by many senior administrators and faculty members alike as an existential threat to collegial governance. A common argument at the time was that certifying as a union would inevitably lead to the loss of shared decision-making structures and processes.

You could have one or the other, but not both.

Unions, we were led to believe, would foment conflict and undermine constructive working relationships between faculty and administrators. They would wield outsized power and influence in the selection of department chairs and the granting of tenure and promotion and sabbatical, and would interfere in the development of academic policy.

As it turned out, these fears proved unfounded. Certified academic staff associations did not kill collegial governance. Rather, unions found ways to sit very comfortably alongside existing shared governance structures at universities and colleges, and through their collective agreements rendered them more transparent and fairer in the process.

Today, universities and colleges are among the most densely unionized workplaces in Canada. Paradoxically, academic staff associations are now one of the few sources of power left to defend robust and meaningful collegial governance as senior administrators attempt to centralize authority and circumvent shared decision-making in the name of “flexibility” and “innovation.”

Corporate-style management

Senior administrators at Canadian universities and colleges are increasingly drawn from the private sector. They have management rather than academic backgrounds, bringing with them elements of corporate culture that do not mesh well with collegial decision-making.

Even among those administrators drawn from the collegium, where collegial governance is, in theory at least, an uncontroversial norm, we see strong resistance in practice. This is particularly true when academic staff and their commitments to certain academic priorities oppose administration-led restructuring efforts. In these cases, containing or marginalizing academic staff and union involvement in decision-making processes becomes an important goal for university administrators charged with pushing through initiatives.

The reality is that senior administrators sometimes grow impatient. They actively try to undermine collegial governance rather than address the concerns of faculty members who are using the system to push back.

“

To relegate our unions to bargaining wages and working conditions every few years is to miss an important opportunity to defend collegial institutional governance that gives the academic community its proper voice.

The evidence of this dynamic is all around us. For example, we are seeing more and more proposals from senior administrators to eliminate meaningful academic staff involvement in workload planning and assignments, in the development of course offerings and delivery modes, and in workload adjustments. During the pandemic we witnessed increased efforts by senior administrators to work around senates under the guise of “crisis management,” practices that have continued as institutions return to “normal” functioning.

Universities and colleges have also moved away from “open” and towards secretive “closed” searches for senior administrators, to the benefit of headhunting firms and the detriment of transparency and collegial governance.

It doesn’t help that boards are increasingly dominated by corporate interests. Such board members often have no experience with collegial governance processes and have very different ideas about the purpose of universities and colleges, typically emphasizing their “economic mission” and role in private sector economic development and training.

External pressures

Even if boards were more representative and senior administrators were more committed to shared decision-making, many of the problems universities and colleges face can’t be resolved internally because the true sources of these problems originate with government.

Chronic underfunding is just the tip of the iceberg. There are plenty of examples from across the country of government interference in university and college governance, whether through restricted funding, appointments, strategic mandates,



bargaining mandates, enrolment corridors, or differentiation exercises.

In effect, Canadian universities and colleges have been subject to a process of neoliberalization. More precisely, market-based needs, practices, criteria and forms of delivery have become dominant, if not legislated, and have displaced other goals, like the development of an informed and active citizenry.

Neoliberal indicators in the post-secondary education sector are all around us, whether it's the shift to "revenue-generating" programs and activities, cost recovery between departments, or the new "client-centred" culture that attempts to cater to students as consumers as opposed to learners.

Academic staff association advocacy

There is no doubt collegial governance is under incredible stress because of administrative overreach and government interference. But the preservation of meaningful collegial governance increasingly rests on strong academic staff associations.

More than ever, effective academic staff association advocacy is needed to contest and reverse efforts to undermine collegial governance and shared decision-making structures. To relegate our unions to bargaining wages and working conditions every few years is to miss an important opportunity to defend collegial institutional governance that gives the academic community its proper voice.

Academic staff associations that dismiss forums like senates as administrative rubber stamps or the fiefdoms of university or college presidents are making a strategic error. Rather than cede these spaces to senior administrators, academic staff associations can and should organize to revive the democratic or collegial potential of senates.

Most workplaces don't feature collegial self-governance or any form of workplace democracy. Thus, academic staff throw away a unique source of power when they ignore forums like senates.

Admittedly, even when academic staff do realize the unique power of senate, they are nonetheless confronted with spaces where senior administration often acts as a coherent bloc intent on driving a particular agenda. Academic staff associations need to help organize and mobilize members to counterbalance this dynamic by building links that allow academic staff to clearly see how their common interests intersect with the academic mission of our institutions. Our unions are well placed to play this role because they are one of the only organizations that unite academic staff across

departmental and faculty divides, helping to develop a collective orientation as teachers and researchers.

While senior administrators happily coordinate their interventions in spaces like senates, they inevitably (and self-righteously) cry foul when academic staff associations do the same, insisting that unions and collegial governance do not mix. However, it is important to recognize that collegial governance is not in competition with collective bargaining. To counterpose them creates a false and self-imposed division between "union" issues on one hand and "academic" issues on the other, the former being dealt with at the bargaining table and the latter in senates or faculty councils.

The reality is that academic decisions are almost always workplace issues. They affect the kinds of work that academic staff are expected to carry out. For example, academic policies that dictate rules around the adoption of course materials or the granting of student accommodations fundamentally affect workloads, choices and academic freedom. In other words, academic issues are workplace issues.

Besides the important task of defending the economic interests of academic staff, it is important for certified associations to use collective bargaining to mandate consultation, negotiation, representation, transparency and shared decision-making on a whole host of issues, including the development and approval of strategic plans and the selection of senior academic administrators. In this way, unions can help extend collegial governance. Unions can also use legally binding grievance procedures to contest administrative overreach and violations of collegial governance. Finally, academic staff associations can safeguard collegial governance by actively organizing and mobilizing members to fill key service obligations that would otherwise be carried out by senior administrators.

In short, certified academic staff associations can best safeguard collegial governance by fully participating in it, by challenging attempts by senior administrators to undermine it, and by doing a better job at explaining to their own members, and to the public, why collegial governance is worth preserving. ■

Larry Savage is Professor in the Department of Labour Studies at Brock University and Chair of the CAUT Collective Bargaining and Organizing Committee. Stephanie Ross is Associate Professor in the School of Labour Studies at McMaster University.



La première vague de syndicalisation du personnel académique dans les universités canadiennes dans les années 1970 a été perçue par de nombreux cadres supérieurs ainsi que des membres du personnel académique comme une menace existentielle à la gouvernance collégiale. L'argument couramment avancé à l'époque était que l'accréditation d'un syndicat conduirait inévitablement à la perte des structures et processus de prise de décision partagée.

On pouvait avoir l'un ou l'autre, mais pas les deux.

Les syndicats, pensait-on, allaient attiser les conflits et saper les relations de travail constructives entre le personnel académique et les administratrices et administrateurs. Ils exerceraient un pouvoir et une influence démesurés dans la sélection des directrices et directeurs de département et l'octroi de la permanence, de la promotion et des congés sabbatiques, et interviendraient dans l'élaboration des politiques universitaires.

Il s'est avéré que ces craintes n'étaient pas fondées. Les associations accréditées de personnel académique n'ont pas tué la gouvernance collégiale. Au contraire, les syndicats ont trouvé le moyen de se placer très confortablement aux côtés des structures de gouvernance partagée existantes dans les universités et les collèges et, par le biais de leurs conventions collectives, les ont rendues plus transparentes et plus équitables dans le processus.

Aujourd'hui, les universités et les collèges comptent parmi les lieux de travail où la syndicalisation est la plus forte au Canada. Paradoxalement, les associations de personnel académique sont aujourd'hui l'une des rares sources de pouvoir restantes pour défendre une gouvernance collégiale solide et significative, alors que les cadres supérieurs tentent de centraliser l'autorité et de contourner les processus de prise de décision partagée au nom de la «flexibilité» et de «l'innovation».

Gestion de type entreprise

Les cadres supérieurs des universités et collèges canadiens proviennent de plus en plus du secteur privé. Ils ont une expérience de la gestion plutôt que du milieu universitaire et apportent avec eux des éléments de la culture d'entreprise qui ne s'accordent pas bien avec la prise de décision collégiale.

Même parmi les administratrices et administrateurs issus des collèges, où la gouvernance collégiale est, en théorie du moins, une norme incontestée, nous constatons une forte résistance dans la pratique. Cela est particulièrement vrai lorsque le personnel académique et son attachement à certaines priorités académiques s'opposent aux efforts de restructuration menés par l'administration. Dans ce cas, contenir ou marginaliser la participation du personnel académique et des syndicats aux processus décisionnels devient un objectif important pour les administratrices et

administrateurs universitaires chargés de faire avancer les initiatives.

En réalité, il arrive que les cadres supérieurs s'impatientent. Ils tentent activement de saper la gouvernance collégiale plutôt que de répondre aux préoccupations des membres du personnel académique qui utilisent le système pour riposter.

Les preuves de cette dynamique sont partout autour de nous. Par exemple, nous voyons de plus en plus de demandes de la part des cadres supérieurs visant à éliminer toute participation significative du personnel académique à la planification et à l'affectation de la charge de travail, à l'élaboration des offres de cours et des modes de prestation, et aux ajustements de la charge de travail. Pendant la pandémie, nous avons assisté à des efforts accrus de la part des cadres supérieurs pour contourner les sénats sous prétexte de «gestion de crise», pratiques qui se sont poursuivies avec le retour à un fonctionnement «normal» des établissements.

Les universités et les collèges ont également délaissé le recrutement «ouvert» au profit du recrutement secret «fermé» de cadres supérieurs, au profit des cabinets de chasseurs de têtes et au détriment de la transparence et de la gouvernance collégiale.

Le fait que les conseils d'administration soient de plus en plus dominés par des intérêts corporatistes n'arrange rien. Les membres de ces conseils n'ont souvent aucune expérience des processus de gouvernance collégiale et ont des idées très différentes sur la finalité des universités et des collèges, mettant généralement l'accent sur leur «mission économique» et leur rôle dans le développement économique et la formation du secteur privé.

Pressions extérieures

Même si les conseils d'administration étaient plus représentatifs et que les cadres supérieurs s'engageaient davantage aux prises de décision partagée, bon nombre des problèmes auxquels les universités et les collèges sont confrontés ne peuvent être résolus à l'interne, car les véritables sources de ces problèmes proviennent du gouvernement.

Le sous-financement chronique n'est que la partie émergée de l'iceberg. Les exemples d'ingérence du gouvernement dans la gouvernance des universités et des collèges ne manquent pas partout au pays, qu'il s'agisse de restrictions financières, de nominations, de mandats stratégiques, de mandats de négociation, de zones d'inscription ou d'exercices de différenciation.

En effet, les universités et collèges canadiens ont été soumis à un processus de néolibéralisation. Plus précisément, les besoins, les pratiques, les critères et les formes de prestation fondés sur le marché sont devenus dominants, voire imposés par la loi, et ont supplanté d'autres objectifs, comme le



développement d'une population informée et mobilisée.

Les indicateurs néolibéraux dans le secteur de l'éducation postsecondaire sont omniprésents, qu'il s'agisse du passage à des programmes et activités «générateurs de revenus», du recouvrement des coûts entre les départements ou de la nouvelle culture «centrée sur le client» qui tente de satisfaire les étudiantes et étudiants en tant que consommateurs plutôt qu'en tant qu'apprenants.

Défense des associations de personnel académique

Il ne fait aucun doute que la gouvernance collégiale est soumise à une pression incroyable en raison des excès de l'administration et de l'ingérence du gouvernement. Mais la préservation d'une gouvernance collégiale significative repose de plus en plus sur des associations de personnel académique fortes.

Plus que jamais, une défense efficace des associations de personnel académique est nécessaire pour contester et renverser les efforts visant à saper la gouvernance collégiale et les structures de prise de décision partagée. Reléguer nos syndicats à la négociation des salaires et des conditions de travail tous les deux ans, c'est manquer une occasion importante de défendre la gouvernance institutionnelle collégiale qui donne à la communauté universitaire la possibilité de s'exprimer.

Les associations de personnel académique qui considèrent les forums tels que les sénats comme des tampons administratifs ou des fiefs des présidents d'université ou de collège commettent une erreur stratégique. Plutôt que de céder ces espaces aux cadres supérieurs, les associations de personnel académique peuvent et doivent s'organiser pour raviver le potentiel démocratique ou collégial des sénats.

La plupart des lieux de travail n'offrent pas d'auto-gouvernance collégiale ni aucune forme de démocratie sur le lieu de travail. Ainsi, le personnel académique se prive d'une source unique de pouvoir lorsqu'il ignore les forums tels que les sénats.

Il est vrai que même lorsque le personnel académique prend conscience du pouvoir unique du sénat, il est néanmoins confronté à des espaces où les cadres supérieurs agissent souvent comme un bloc cohérent qui a l'intention d'imposer un ordre du jour en particulier. Les associations de personnel académique doivent aider à organiser et à mobiliser leurs membres pour contrebalancer cette dynamique en établissant des liens qui permettent au personnel académique de voir clairement comment leurs intérêts communs se recourent avec la mission académique de nos établissements. Nos syndicats sont bien placés pour jouer ce rôle, car ils sont l'une des seules organisations à rassembler le personnel académique au-delà des divisions entre départements et entre facultés,

contribuant ainsi à développer une orientation collective en tant qu'enseignantes, enseignants, chercheuses et chercheurs.

Alors que les cadres supérieurs coordonnent volontiers leurs interventions dans des espaces tels que les sénats, ils crient inévitablement (et en jouant les vertueux) au scandale lorsque les associations de personnel académique font de même, insistant sur le fait que les syndicats et la gouvernance collégiale ne font pas bon ménage. Cependant, il est important de reconnaître que la gouvernance collégiale n'est pas en concurrence avec la négociation collective. Les opposer crée une division erronée et auto-imposée entre les questions «syndicales» d'une part et les questions «académiques» d'autre part, les premières étant traitées à la table des négociations et les secondes au sein des sénats ou des conseils de faculté.

En réalité, les décisions académiques sont presque toujours des questions liées au lieu de travail. Elles affectent le type de travail que le personnel académique est censé effectuer. Par exemple, les politiques universitaires qui dictent les règles relatives à l'adoption de matériel pédagogique ou à l'octroi d'aménagements pour les étudiants affectent fondamentalement les charges de travail, les choix et la liberté académique. En d'autres termes, les questions académiques sont des questions liées au lieu de travail.

Outre la défense des intérêts économiques du personnel académique, il est important que les associations accréditées utilisent la négociation collective pour imposer la consultation, la négociation, la représentation, la transparence et la prise de décision partagée sur toute une série de questions, y compris l'élaboration et l'approbation des plans stratégiques et la sélection des cadres supérieurs. De cette manière, les syndicats peuvent contribuer à étendre la gouvernance collégiale. Les syndicats peuvent également utiliser des procédures de règlement des griefs juridiquement contraignantes pour contester les abus administratifs et les violations de la gouvernance collégiale. Enfin, les associations de personnel académique peuvent préserver la gouvernance collégiale en organisant et en mobilisant activement leurs membres pour qu'ils remplissent les obligations de service essentielles qui seraient autrement assumées par les cadres supérieurs.

En résumé, les associations accréditées de personnel académique peuvent mieux protéger la gouvernance collégiale en y participant pleinement, en contestant les tentatives des cadres supérieurs de la saper, et en expliquant mieux à leurs propres membres et au public pourquoi la gouvernance collégiale vaut la peine d'être préservée. ■

Larry Savage est professeur au département d'études du travail de l'Université Brock et président du Comité de la négociation collective et de l'organisation de l'ACPPU. Stephanie Ross est professeure agrégée à l'École des relations de travail de l'Université McMaster.



NEW CAUT Member Travel Affinity Program

CAUT is pleased to announce a new exclusive **Travel Affinity Program** to our members, friends & family through Local Hospitality.

This provides you savings that may exceed 50%, and will average 10-20% below-market on all hotels, car rentals and entertainment around the world.

Save time and money.

Let them negotiate the best deals and comparison prices for you.

Any hotel, any car, any ticket, anywhere, anytime.

VISIT

cutt.ly/CAUT-Affinity
use the password 'caut'
and start saving.

SAFE TRAVELS!



SCAN ME



Canada's China panic

By John Price

CSIS and other agencies in Canada have promoted the concept that “non-traditional collectors” (NTCs) of intelligence, including students and researchers with ties to China, are espionage agents.

It is a flawed, dangerous and racist concept that is being baked into research surveillance policies as well as judicial decisions.

In a recent discussion paper, [Canada's China Panic: A Threat to Diplomacy, Research and Peace in the Pacific?](#), we document how this began in April 2018 when David Vigneault, the head of CSIS, met with the presidents of the U15, the main research universities in Canada. He advised that China was a major threat to Canada: “China’s use of non-traditional collectors (NTCs), e.g., students, researchers, business delegations and others, to acquire sensitive and proprietary information from Canadian individuals and entities is particularly challenging.”

Five years later, the concept has been embraced in policy and judicial decisions that put at risk academic freedom and open research.

In January, the government announced new research surveillance policies, [Sensitive Technology Research Areas](#) and [Affiliations of Concern](#) (STRAC) that prohibits funding to researchers or graduate students with ties to many of China’s top universities.

A month earlier, a Federal Court decision ruled a PhD candidate accepted to study at the University of Waterloo was ineligible for a visa because he might, at some point, transfer information to colleagues in China.

These decisions are a result of a concerted five-year campaign that began in early 2018, when U.S. intelligence agencies under Donald Trump targeted



Many Chinese Canadian researchers already feel targeted by earlier CSIS-university initiatives.

Huawei. It escalated into a crisis in Canada-China relations with the arrest of Meng Wanzhou and subsequent arrests of Michael Kovrig and Michael Spavor. This was followed by the COVID pandemic and accusation of Chinese biowarfare that aggravated anti-Asian racism around the world. China was then accused of political interference, fanned by dissidents and opportunistic politicians.

Severe fault lines lie beneath the China Panic. For example, Michael Kovrig has been accused by Michael Spavor of spying for Canada as part of Global Affairs Canada’s “Global Security Reporting Program” now under criticism from the National Security and Intelligence Review Agency.

In the U.S., the whole premise of the NTC idea has been shot down by what happened with the FBI’s China Initiative. This 2018 program aimed to prosecute NTCs, but eventually had to be rescinded after fierce criticism. The American Civil Liberties Union asserted that “the initiative was accompanied by xenophobic, anti-China rhetoric from the Trump White House, as well as public statements by the FBI director that cast suspicion on virtually anyone with family or professional ties to China – thousands of accomplished Asian American and immigrant scientists who have contributed to our country for years.”

The China initiative saw the FBI open thousands of investigations over its three-year existence, only 77 of which

led to prosecutions. Of these, only about a quarter led to convictions, and most had little to do with national security, according to an investigation by [MIT Technology Review](#).

Reputable academic surveys in both the U.S. and Canada have revealed waves of racial profiling associated with the NTC concept. One study in *The Review of Higher Education* reveals that over 40% of Chinese and Asian scientists felt targeted by neo-racism and neo-nationalism. Another recent study in the *Proceedings of the National Academy of Sciences* revealed “general feelings of fear and anxiety that lead them to consider leaving the United States and/or stop applying for federal grants.”

In Canada, many Chinese Canadian researchers already feel targeted by earlier CSIS-university initiatives. A recent survey undertaken by York University’s Dr. Qiang Zha has shown that among researchers familiar with the CSIS guidelines for research, 40% felt “considerable fear and/or anxiety that they were being surveilled by the Canadian government.”

Universities as well as CSIS are culpable for this state of affairs.

What we are witnessing in both Canada and the U.S. is a major dose of Sinophobia in the form of “Techno-Orientalism.” This posits America as a declining power due to the scheming of a diabolical, communist aggressor. This reinforces the notion of China as an illiberal enemy

responsible for espionage, intellectual property theft, and unfair competition. Such assertions draw on the deep well of historical anti-Chinese racism.

In the 1980s, similar accusations were levelled against Japan, when the racist myth took hold that Japan could only imitate, not innovate, and relied on American technology.

Creso Sá, vice-dean of the Ontario Institute for Studies in Higher Education, points to similar problems today in a recent [commentary](#). China, he points out,

“has dramatically increased its scientific output in this period, overtaking the United States not only in terms of publication volume but also in scientific output in selective journals.”

CAUT has also spoken out against the China Panic and is taking measures to confront the challenge to academic freedom and open international research. However, the political landscape creates fear among people of being tarred with charges of disloyalty or being a spy for China.

To avoid calamity, other labour unions, civil liberty organizations and anti-racist groups need to step up to oppose this ominous slide towards the creation of a national security state. ■

*This article is an abridged and revised selection of information from Canada's China Panic: A Threat to Diplomacy, Research and Peace in the Pacific? written by John Price. **John Price** is professor emeritus at the University of Victoria and author of Orienting Canada: Race, Empire and the Transpacific.*



Meet
your new
insurance
sweetheart.

CAUT professors can receive exclusive savings on home and car insurance through our official insurance partner, [belairdirect](#).

belairdirect.
car and home insurance

Certain conditions, eligibility requirements, limitations and exclusions apply to all offers. Visit [belairdirect.com](#) for more details. Offers may change without notice. We offer car insurance and home insurance in Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and Labrador and Prince Edward Island and home insurance only in British Columbia. © 2023, Belair Insurance Company Inc. All rights reserved.

La panique du Canada à l'égard de la Chine

Par John Price

Le SCRS et d'autres agences du Canada ont véhiculé le concept selon lequel les étudiantes, étudiants, chercheuses, chercheurs et autres «collecteurs non traditionnels» de renseignements qui entretiennent des liens avec la Chine sont des agents-espions.

Il s'agit d'un concept erroné, dangereux et raciste qui a été repris dans les politiques de surveillance de la recherche et les décisions judiciaires.

Dans un récent document de travail intitulé *Canada's China Panic: A Threat to Diplomacy, Research and Peace in the Pacific?* nous expliquons que tout a commencé en avril 2018 quand David Vigneault, le directeur du SCRS, a rencontré les présidentes et présidents des U15, les principales universités de recherche du Canada, et leur a affirmé que la Chine représentait une menace majeure pour le Canada : «L'utilisation par la Chine de collecteurs non traditionnels comme des étudiantes, des étudiants, des chercheuses, des chercheurs et des délégations commerciales pour obtenir des informations délicates et exclusives auprès de personnes et d'entités canadiennes représente un défi de taille».

Cinq ans plus tard, ce concept a fait son chemin dans des décisions stratégiques et judiciaires qui mettent en péril la liberté académique et la recherche ouverte.

En janvier, le gouvernement a fait l'annonce de nouvelles politiques de surveillance de la recherche, de [domaines de recherche en technologies sensibles](#) et d'[affiliations préoccupantes](#) (RTSAP) qui interdisent l'octroi de fonds aux chercheuses, chercheurs, étudiantes ou étudiants de cycle supérieur qui ont des liens avec de nombreuses grandes universités chinoises.

Un mois plus tôt, la Cour fédérale décidait qu'un candidat au doctorat



Baucoup de chercheuses et de chercheurs sino-canadiens se sentaient déjà visés par les initiatives antérieures du SCRS et des universités.

admis à l'Université de Waterloo n'avait pas droit à un visa d'études en raison du risque qu'il transmette, à un moment où à un autre, des informations à des collègues en Chine.

Ces décisions sont le résultat d'une campagne concertée de cinq ans qui a commencé au début de 2018 lorsque, sous Donald Trump, les agences de renseignement américaines se sont mises à cibler Huawei. Au Canada, la situation s'est envenimée avec l'arrestation de Meng Wanzhou, suivie de celles de Michael Kovrig et de Michael Spavor, qui ont mis en péril les relations avec la Chine. La pandémie de COVID et les accusations de guerre biologique formulées contre la Chine ont ensuite exacerbé le racisme anti-asiatique partout dans le monde. Alimentées par des dissidentes, des dissidents, des politiciennes et des politiciens opportunistes, des accusations d'ingérence politique ont ensuite été dirigées vers la Chine.

La panique du Canada à l'égard de la Chine cache de graves lignes de faille. Par exemple, Michael Spavor a accusé Michael Kovrig de faire de l'espionnage pour le compte du Canada dans le cadre du «Programme d'établissement de rapports sur la sécurité mondiale» d'Affaires mondiales Canada, qui fait actuellement l'objet de critiques de la part

de l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement.

Aux États-Unis, la notion même de «collecteurs non traditionnels» a été discréditée lorsque l'«initiative chinoise», un programme lancé en 2018 par le FBI afin de poursuivre ces agents étrangers, a dû cesser ses activités en raison de vives critiques. Selon l'American Civil Liberties Union, «l'initiative s'accompagnait d'une rhétorique xénophobe et anti-Chine véhiculée par la Maison-Blanche de Trump et de déclarations publiques du directeur du FBI qui faisaient planer des soupçons sur pratiquement toute personne ayant des liens familiaux ou professionnels avec la Chine, c'est-à-dire des milliers de scientifiques américains accomplis, d'origine asiatique ou issus de l'immigration, qui ont contribué à notre pays pendant des années.»

Durant les trois années d'existence de l'«initiative chinoise», le FBI a ouvert des milliers d'enquêtes, dont 77 seulement se sont soldées par des poursuites. Selon une enquête menée par le *MIT Technology Review*, seul le quart environ de ces poursuites a mené à des condamnations, dans la plupart des cas sans lien apparent avec la sécurité nationale.

Des enquêtes d'opinion fiables, menées dans le milieu académique canadien et américain, ont fait état de vagues de

profilage racial associées au concept de collecteurs non traditionnels. Selon une étude publiée dans *The Review of Higher Education*, plus de 40 % des scientifiques chinois et asiatiques se disent la cible de néoracisme et de néonationalisme. Une autre étude récente, publiée dans la revue *Proceedings of the National Academy of Sciences*, fait état de «sentiments généraux de peur et d'anxiété qui amènent les gens à envisager de quitter les États-Unis et (ou) de cesser de demander des subventions fédérales».

Au Canada, beaucoup de chercheuses et de chercheurs sino-canadiens se sentaient déjà visés par les initiatives antérieures du SCRS et des universités. D'après une enquête d'opinion récente menée par Qiang Zha de l'Université York, 40 % des chercheuses et des chercheurs qui connaissent les lignes directrices du SCRS relatives à la recherche ressentent «une crainte et (ou) une anxiété considérable à l'idée d'être surveillés par le gouvernement canadien».

Les universités et le SCRS sont responsables de cette situation.

Au Canada et aux États-Unis, nous nous heurtons à une bonne dose de sinophobie, sous forme de «techno-orientalisme» dépeignant l'Amérique comme une puissance en déclin en raison des manigances d'un agresseur diabolique et communiste. Cette vision renforce l'idée que la Chine est un ennemi antidémocratique coupable d'espionnage, de vol de propriété intellectuelle et de concurrence déloyale. De telles affirmations prennent leurs sources dans les eaux profondes du racisme historique anti-Chine.

Dans les années 1980, des accusations semblables ont visé le Japon lorsque s'est installé le mythe raciste selon lequel le pays ne savait qu'imiter, qu'il était incapable d'innover et qu'il dépendait de la technologie américaine.

Le vice-doyen de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Creso Sá, fait état de problèmes actuels semblables dans un [commentaire](#) récent. La Chine, souligne-t-il, «a considérablement augmenté sa production scientifique au cours de cette période, dépassant

les États-Unis non seulement en termes de volume de publications, mais aussi en termes de contribution à des revues sélectives».

L'ACPPU a également dénoncé la panique à l'égard de la Chine et prend des mesures pour lutter contre la limitation de la liberté académique et de la recherche internationale ouverte. Cependant, le paysage politique fait craindre aux gens d'être accusés de déloyauté ou d'espionnage pour le compte de la Chine.

Pour éviter la catastrophe, les autres syndicats, organisations de défense des libertés civiles et groupes de lutte contre le racisme doivent s'opposer à ce glissement inquiétant vers un État de sécurité nationale. ■

Cet article présente une sélection abrégée et révisée d'informations tirées du document canadien *China Panic: A Threat to Diplomacy, Research and Peace in the Pacific?* rédigé par John Price. **John Price** est professeur émérite à l'Université de Victoria et auteur d'*Oriente: Race, Empire and the Transpacific*.

Consultez notre trousse de l'équité en ligne

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!

En savoir davantage :
caut.ca/fr/equity-toolkit/





Au-delà des mots

Traduire l'autochtonisation du milieu
académique en actions pratiques

Les 4 et 5 octobre 2024

Regina, Saskatchewan

Pour en savoir plus,
consultez le site acppu.ca

CONFÉRENCE
DU PERSONNEL
ACADÉMIQUE
AUTOCHTONE



Seeking a Research-Ethics Covenant in the Social Sciences



Will C. van den Hoonaard
University of Alberta Press, 2023; 152 pp;

By Udo Krautwurst

We all know ethics is in the doing, a truism. What constitutes the standard(s) or principle(s) to guide or motivate the doing is a more difficult matter. That there should be a lot of ground between the doings and the principles in academic social research is the focus of the book, especially in regard to sociology and anthropology, though it also speaks to the social sciences and humanities broadly.

The problem for primarily qualitative researchers, according to van den Hoonaard, is that a research ethics monoculture is expected to be applied to a research practice polyculture. Paraphrasing Isabelle Stengers, a noted philosopher of science, what we need instead is an ecology of ethical practices. The author is well-versed in the topic, having researched and written on it for decades both as an academic sociologist and, significantly, as a member of various Tri-Council committees on ethics.

Over the course of seven short, very readable chapters and an appendix, he takes us from outlining the issue in the first chapter to proposing a strategy for doing ethics otherwise in the final chapter. Those looking for more elaborate or detailed discussion on the topic could

delve into the ample references, since the book itself seems geared more toward a wide audience.

The issue that propels the narrative from the start is that a medical research ethics framework has become the standard by which all academic human research investigations are measured. This first chapter does not deny the need for research ethics (an impossibility at any rate), nor does it discount the variable ways Canadian Research Ethics Boards (REBs) interpret and apply the TCPS2 (or national equivalents elsewhere). The problem is structural.

Globally, policy makers external to the academy have enshrined a model of what I'll call 'state-sponsored ethics' that assumes the isolated, decontextualized, individual-as-object of post-Enlightenment modernity, rather than groups of people, human and non-human, relating to each other in uneven and unequal ways. Usefully, he shows how Indigenous, feminist and other minoritized communities have resisted the attempted reductions to state-sponsored ethics over decades, demonstrating that other ethical principles and practices are both possible and desirable. There is little to disagree with in this opening chapter, save the suggestion that the promotion of interdisciplinarity by universities combined with the dominant medical research ethics framework undermines the integrity of sociology and other disciplines. The quibble may be small, but I suspect there are many ways to be interdisciplinary, and we might not want to circumscribe what disciplines might become.

The next couple of chapters provide a historical background from roughly 1980 to the present. We are reminded

that institutional rather than disciplinary ethics oversight emerged in a particular context, i.e., the rise of neoliberal political economies globally. As neoliberal policies were imposed on the post-secondary sector through government agencies, they manifested in the form of what has been termed audit culture. The ostensible aim was to prevent ethical misconduct in advance of research through standardization. The effect, van den Hoonaard argues, was to limit the kinds of questions qualitative researchers could investigate and, arguably more importantly, the kinds of relationships that can be formed with the people in the research project. The standard that was applied, and largely internalized since, is based on the clinico-medical model mentioned above. The research subject is in essence a research object isolated from the communities in which they participate, assumed to be largely or insufficiently aware of their environment, and always in a position of disadvantage or cognitive lack vis-à-vis the researcher.

The concern that van den Hoonaard brings to the fore here is that qualitative researchers are compelled to use an ethical framework that does not fit with what they actually (want to) do in fieldwork. Several before and after examples emerge in the two chapters that follow, one focusing on socio-cultural anthropology, and the other focusing on qualitative and ethnographic approaches in sociology written by Marco Marzano.

The chapter concerned with the current state of research ethics identifies four groups of people seeking to alter the status quo. The smallest group is composed of those who want the current structure intensified. Most researchers want to introduce more flexibility into the system without abandoning it altogether,

while a third group wish to establish two or more parallel streams under the same regulatory premises (e.g., a medical stream and a social science stream). The last group, a minority to be sure, want to eliminate top-down institutional regulatory structures, one version of which van den Hoonaard endorses.

Without doubt the final chapter in the book is the most important, and for many it will be the most contentious since it advocates doing away with the institutional and state-sponsored oversight that wants to guarantee that which cannot be guaranteed. What is offered instead is not 'the' solution to a problem, but a strategy. Rather than developing a universal research ethics standard, promote instead principles that are flexible enough to deal with contextual and methodological

variability. The term van den Hoonaard puts forward for this strategy is a research ethics 'covenant'. He is well aware of the religious connotations of the term, even as he steers it toward secular ends. What is compelling in this is the shift of focus from the modern isolated individual researcher as ethical or not to the relationship(s) in question as ethical or not, relationships which always imply at least two persons in ongoing negotiations (political, moral and ethical) in a unique context. This avoids treating persons as objects methodologically disconnected from one another.

Indeed, an important element of the proposed ethics covenant is to raise awareness among undergraduate and graduate students from early in their training that ethics is always situationally immanent regardless of the field of

study, and not a separate 'add-on' to research or research methods courses. Ethical conduct demands reciprocity in an ongoing exchange that moves toward a negotiated fairness, always dynamic, instead of compliance with a monolithic model abstracted from socio-historical context. Certainly this is where there is overlap, and therefore significant possibility, to work with and among the Indigenous and feminist research practices mentioned throughout the text. We are back to ethics in the doing, but with the difference that there is no claim to a universal standard, only ongoing negotiation in an ecology of ethical practices. ■

Udo Krautwurst is an associate professor in the Department of Sociology and Anthropology at the University of Prince Edward Island.



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

DEADLINE: APRIL 30, 2024 // DATE LIMITE : 30 AVRIL 2024

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.

For more information and to apply // Pour plus d'information et pour postuler

stewartreid.caut.ca

À la recherche d'un engagement envers l'éthique de la recherche en sciences sociales



Will C. van den Hoonaard
University of Alberta Press, 2023; 152 pp;

Par Udo Krautwurst

Nous savons tous que l'éthique s'incarne dans l'action, une vérité allant de soi. Cependant, ce qui constitue les normes ou principes qui guident ou motivent l'action est beaucoup moins évident. Cet ouvrage porte sur les liens qui devraient exister entre l'action et les principes de recherche en sciences sociales en milieu universitaire, en particulier en ce qui a trait à la sociologie et à l'anthropologie; il accorde également une place importante aux sciences sociales ainsi qu'aux sciences humaines.

Selon l'auteur, le problème pour les chercheuses et chercheurs qui effectuent principalement des études qualitatives est le suivant : on s'attend à voir appliquer une monoculture en matière d'éthique de la recherche à une pratique de recherche qui est plurielle. Pour paraphraser Isabelle Stengers, une célèbre philosophe des sciences, nous avons plutôt besoin d'un éventail de pratiques en matière d'éthique. L'auteur connaît à fond le sujet puisqu'il a effectué des recherches et écrit abondamment sur la question à titre de sociologue universitaire et également, il faut le souligner, à titre de membre de différents comités d'éthique des trois Conseils.

L'ouvrage comporte sept courts chapitres faciles à comprendre ainsi qu'un appendice. Au début du livre, l'auteur formule le problème tandis qu'au dernier chapitre, il propose une stratégie pour aborder l'éthique autrement. Les lectrices et lecteurs qui souhaitent en savoir plus sur le sujet peuvent se tourner vers les très nombreuses références, puisque le livre lui-même semble viser un large public.

L'enjeu au cœur de tout l'ouvrage est le suivant : un cadre d'éthique de recherche médicale est devenu la norme selon laquelle sont mesurées toutes les études de recherche en sciences humaines en milieu universitaire. Dans le premier chapitre, l'auteur ne nie pas la nécessité d'avoir une éthique de la recherche (fait impossible à nier), et il n'écarte pas non plus les différentes façons dont les divers comités canadiens d'éthique de la recherche interprètent et appliquent l'énoncé de politique EPTC2 (ou les autres équivalents nationaux). Le problème est structurel.

Globalement, les décideuses et décideurs politiques à l'extérieur du milieu universitaire ont consacré un modèle que j'appellerai « éthique parrainée par l'État » qui s'appuie sur la vision d'un individu en tant qu'objet isolé et décontextualisé de la modernité post-illuministe, plutôt que sur celle de groupes d'êtres, humains et non humains, qui interagissent de toutes sortes de façons différentes. De manière éclairante, l'auteur démontre comment des groupes autochtones, féministes et d'autres communautés minoritaires résistent depuis des décennies à la tentative de réduction à l'éthique parrainée par l'État, démontrant ainsi que d'autres principes et pratiques en matière d'éthique sont possibles et même souhaitables.

Ce premier chapitre est largement consensuel, à part la suggestion que la promotion de l'interdisciplinarité par les universités jumelée au cadre dominant d'éthique de la recherche médicale nuit à l'intégrité de la sociologie et d'autres disciplines. Cela peut sembler un détail, mais je crois qu'il existe plusieurs façons dont l'interdisciplinarité peut se manifester, et qu'il serait préférable de ne pas circonscrire le sort des différentes disciplines.

Les chapitres suivants présentent une toile de fond historique couvrant la période d'environ 1980 jusqu'à nos jours. L'auteur nous rappelle que l'éthique institutionnelle plutôt que disciplinaire s'est déployée dans un contexte particulier, c'est-à-dire l'émergence des politiques néolibérales à l'échelle mondiale. À mesure que les politiques néolibérales étaient imposées au secteur de l'enseignement postsecondaire par l'entremise d'organismes gouvernementaux, elles se sont manifestées sous la forme de ce qu'on a nommé la culture de la vérification. L'objectif manifeste était de prévenir toute conduite contraire à l'éthique par la normalisation. L'effet recherché, affirme van den Hoonaard, était de limiter les types de questions sur lesquelles pouvaient se pencher les chercheuses et chercheurs employant des méthodes qualitatives et, plus important encore, de réduire les types de relations susceptibles de se développer avec les personnes visées par un projet de recherche. La norme qui a été appliquée et largement adoptée depuis est fondée sur le modèle clinico-médical mentionné précédemment. Le sujet de la recherche est essentiellement un objet de recherche isolé des communautés auxquelles il appartient; on suppose qu'il est largement

conscient de son environnement, ou de manière insuffisante, et qu'il est toujours en position de désavantage ou de carence cognitive par rapport à la chercheuse ou au chercheur.

La préoccupation formulée ici par van den Hoonaard est la suivante : les chercheuses ou chercheurs utilisant des méthodes qualitatives sont obligés d'utiliser un cadre éthique qui ne correspond pas à ce qu'elles ou ils font (ou souhaitent faire) sur le terrain. Plusieurs exemples (avant et après) sont fournis dans les deux chapitres qui suivent. L'un traite d'anthropologie socioculturelle et l'autre, rédigé par Marco Marzano, se concentre sur les approches qualitatives et ethnographiques en sociologie.

Le chapitre traitant de l'état actuel de l'éthique en matière de recherche définit quatre groupes de personnes qui souhaitent modifier le statu quo. Le plus petit de ces groupes comprend celles et ceux qui veulent renforcer la structure actuelle. La plupart des chercheuses et chercheurs veulent augmenter la souplesse du système sans y renoncer tout à fait, alors qu'un troisième groupe souhaite établir deux ou plusieurs voies parallèles en vertu des mêmes prémices réglementaires (par exemple, une voie médicale et une voie en sciences sociales). Le dernier groupe, une minorité certes, veut éliminer les structures réglementaires institutionnelles de haut

en bas – l'une des versions découlant de cette volonté étant soutenue par l'auteur.

Sans aucun doute, c'est le dernier chapitre de cet ouvrage qui est le plus important. Pour un bon nombre de lectrices et lecteurs, ce sera le plus litigieux puisqu'il propose de s'éloigner du contrôle institutionnel et parrainé par l'État qui veut garantir ce qui ne peut être garanti. Ce que l'auteur nous offre, ce n'est pas « la » solution à un problème, mais plutôt une stratégie. Au lieu de développer une norme universelle en matière d'éthique de la recherche, il faudrait promouvoir des principes dotés d'une souplesse suffisante pour composer avec une variabilité contextuelle et méthodologique. Le terme choisi par van den Hoonaard pour cette stratégie est un « covenant » (engagement) en matière d'éthique de la recherche. Il est parfaitement conscient de la connotation religieuse du terme, même s'il en suggère l'utilisation à des fins profanes. L'aspect percutant de cette stratégie est le suivant : plutôt que de se concentrer sur la chercheuse ou le chercheur moderne et isolé(e) pour savoir si elle ou il est éthique ou non, on se concentre sur la ou les relation(s) en question pour savoir si elles sont éthiques ou non, en sachant que ces relations mettent toujours en cause au moins deux personnes engagées dans des négociations (politiques, morales et éthiques) dans un contexte unique.

Cette façon de faire permet d'éviter de traiter des personnes comme des objets méthodologiquement dissociés les uns des autres.

En effet, un élément important de l'engagement éthique proposé est de conscientiser tôt dans leur formation les étudiantes et étudiants de premier et de deuxième cycle au fait que l'éthique est toujours immanente en matière de situation, peu importe le domaine d'étude, et non pas un simple « élément complémentaire » à la recherche ou aux cours sur les méthodes de recherche. Une conduite éthique exige la réciprocité dans un échange continu qui mène à une équité négociée, toujours dynamique, au lieu d'une conformité avec un modèle monolithique dépourvu de contexte sociohistorique. C'est certainement là que se trouve le chevauchement, et par conséquent une importante possibilité de travailler avec et parmi les pratiques de recherches autochtones et féministes mentionnées tout au long du livre. Nous sommes de retour au principe de l'éthique qui s'incarne dans l'action, mais sans prétendre à l'application d'une norme universelle, seulement à une négociation en continu dans un éventail de pratiques relatives à l'éthique. ■

Udo Krautwurst est professeur agrégé au département de sociologie et d'anthropologie de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

CAREERS ONLINE!

**Academic
Work.ca**

Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !

**Travail
academique.ca**

Parcourez nos offres d'emploi.

Kumari Beck

Kumari Beck is an associate professor and co-director of the Centre for Research on International Education in the Faculty of Education at Simon Fraser University and president of the SFU Faculty Association. Her research interests span international education, internationalization of higher education, internationalization of curriculum, equity studies in education, globalization and higher education, postcolonial theory, and the ethics of care.

What do you think of the international student visa cap?

I welcome any measure that limits the harm done to international students, upholds quality of education, and holds institutions that exploit students to account. The situation is dire for international undergraduate students who arrive in Canada expecting to study at reputable institutions, and find themselves at makeshift, unregulated private schools of questionable academic standing, having to fight for scarce accommodations. The visa cap is supposed to target “bad actors,” and is a much needed first step to stop unethical and exploitative practices.

But this is just one aspect of a complex problem. Since the early 2000s, the decline of public funding led post-secondary institutions to become more entrepreneurial and engage in the competition to grow revenue from international students. Some even entered partnerships with private, for-profit companies that create pathway programs to funnel international students from preparatory programs into academic programs at universities and colleges.

All this focus on marketing Canadian education has seen a sharp rise in numbers – we saw 63% growth over the previous 5 years, leading to just over a million international students at



Academic staff are frustrated that administrations bring international students to campuses in record numbers but have limited or inadequate support systems in place for them, resulting in academic staff filling the gap.

the end of last year! Our colleges and universities have become overly reliant on international student tuition and so these visa caps, although addressing a fundamental problem, have also left institutions financially vulnerable.

Why is the federal government intervening now?

The problem is not new – scholars and the media have been reporting on it. There is a housing crisis in the country and public anger has been building against international students and new immigrants who get the blame. The media played a role in creating this moral panic. Although international students are hardly the cause of the housing problem, and are in fact themselves victims of it, the timing of the federal announcement is related to public pressure.

What is not well known is that the federal government is complicit in this rampant increase in international student numbers without consideration of the capacity of institutions and communities to support them. Their first international education strategy, in 2014, framed international education as a tradable commodity, marketed under an EduCanada brand. Their second strategy promised “pathways to permanent residency,” a promise offered indiscriminately to entice students to select Canada as a study destination.

Another aspect of this problem is that in the absence of a federal education portfolio, international education found itself in the Ministry of Trade, and is now within Global Affairs Canada, in partnership with Immigration, Refugees and Citizenship Canada and Innovation, Science and Economic Development Canada.

It is not hard to see how international education has become a business opportunity rather than an initiative grounded in educational goals. Much has been written about and critiqued by Canadian scholars in the field including a recent edited collection, [International Education as Public Policy in Canada](#).

How are academic staff adjusting to increasing numbers of international students?

Academic staff are frustrated that administrations bring international students to campuses in record numbers but have limited or inadequate support systems in place for them, resulting in academic staff filling the gap. They accommodate students whose first language is not English. They help students become fluent in the language of their academic discipline, so they can eventually engage in the level of discourse expected in classrooms. They adapt their teaching methods in creative and innovative ways to acculturate



students from diverse educational environments to Canadian classrooms. Academic staff provide international students added supports and pastoral care. We cannot overstate the obvious workload implications.

What can academic staff associations do?

Academic staff associations can hold administrations accountable for the lack of support for international students and the resulting invisible labour for academic staff. Collegial governance is important in, for example, the decision-making around international student numbers and services, and in demanding academic oversight in areas outsourced to private, for-profit companies.

Academic staff associations can ask tough questions about how universities set international student fees, how they use the revenue generated, and whether they even partially apply those funds to student support services. They need to ensure that educational values and principles in practices of internationalization guide university administrations. They can form alliances with student associations to advocate for decent living conditions and effective support services for international students. Some institutions are setting up initiatives that address the needs of students from diverse backgrounds, but associations must ensure that these programs are not one-off initiatives, and that there are parallel supports for faculty.

This moment is opportune for all of us to re-examine our collective commitment to keeping educational values. This means challenging corporate models of internationalization that prioritize economic rather than academic goals and addressing the inequities faced by international students. Put quite simply, stop treating them like cash cows, and focus on being good hosts in providing care and a high-quality educational experience. ■

Kumari Beck

Kumari Beck est professeure agrégée et codirectrice du centre de recherche sur l'éducation internationale de la Faculté d'éducation de l'Université Simon Fraser (SFU) et présidente de la SFU Faculty Association. Ses recherches portent sur l'éducation internationale, l'internationalisation de l'enseignement supérieur, l'internationalisation des programmes d'études, les études sur l'équité en éducation, la mondialisation et l'enseignement supérieur, la théorie postcoloniale et l'éthique du soutien.

Que pensez-vous du plafonnement du nombre de permis d'études pour étudiantes et étudiants étrangers?

J'accueille favorablement toute mesure qui limite les torts causés aux étudiantes et aux étudiants étrangers, préserve la qualité de l'éducation et exige des comptes des établissements qui exploitent la population étudiante. La situation est désastreuse pour les étudiantes et étudiants étrangers de premier cycle qui viennent au Canada dans le but d'étudier dans des établissements réputés, mais qui se retrouvent plutôt à fréquenter des écoles privées improvisées et non réglementées, dont le niveau académique est douteux, tout en se battant pour obtenir l'un des rares logements disponibles. Le plafonnement du nombre de permis d'études cible les «mauvais acteurs» et constitue un premier pas indispensable vers l'élimination des pratiques malhonnêtes et abusives.

Mais ce n'est là qu'un aspect d'un problème complexe. Depuis le début des années 2000, la baisse du financement public a conduit les établissements postsecondaires à adopter une vision d'entreprise et à se faire concurrence pour accroître leurs revenus tirés des étudiantes et des étudiants étrangers. Certains ont même conclu des partenariats avec des entreprises privées

à but lucratif qui créent des programmes d'appoint pour assurer le passage des étudiantes et des étudiants étrangers des programmes préparatoires aux programmes académiques des universités et des collèges.

Toute l'attention accordée à la commercialisation de l'éducation au Canada a fait bondir le nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers : au cours des cinq dernières années, la population étudiante étrangère a grimpé de 63 % pour atteindre un peu plus d'un million de personnes à la fin de l'année dernière! La dépendance de nos collègues et universités envers les droits de scolarité de ces personnes a atteint des niveaux excessifs, si bien que – même s'ils s'attaquent à un problème fondamental – les plafonds imposés aux permis d'études ont aussi rendu les établissements vulnérables sur le plan financier.

Pourquoi le gouvernement fédéral intervient-il maintenant?

Le problème n'est pas nouveau – les universitaires et les médias en ont fait état. Le pays connaît une crise du logement et la colère monte contre les nouveaux immigrants et immigrantes et les étudiantes et étudiants étrangers, sur qui la population rejette le blâme. Les médias sont en partie responsables d'avoir fomenté cette panique morale. Si le gouvernement a fait cette annonce, malgré le fait que les étudiantes et étudiants étrangers ne sont nullement la cause de la crise du logement et qu'ils en font eux-mêmes les frais, c'est en raison des pressions exercées sur lui par la population.

Ce que les gens sont peu nombreux à savoir, c'est que le gouvernement fédéral est complice de la hausse fulgurante du nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers, qui s'est produite sans souci de la capacité des établissements et des communautés à la soutenir. Adoptée

en 2014, la première stratégie fédérale en matière d'éducation internationale présentait l'éducation internationale comme un produit commercialisable, mis en marché sous l'enseigne *ÉduCanada*. La deuxième stratégie promettait des «voies d'accès à la résidence permanente» à toute la population étudiante étrangère, sans distinction, pour l'inciter à choisir le Canada comme destination d'études.

Un autre aspect de ce problème est qu'en l'absence d'un portefeuille fédéral de l'éducation, l'éducation internationale s'est retrouvée sous la direction du ministère du Commerce et relève maintenant du ministère des Affaires mondiales, en partenariat avec le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté et le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique.

On voit bien que l'éducation internationale a perdu sa vocation d'initiative fondée sur des objectifs éducationnels pour se transformer en occasion d'affaires. La situation a fait couler beaucoup d'encre en s'attirant les critiques des universitaires du domaine, y compris dans un récent recueil d'ouvrages intitulé *International Education as Public Policy in Canada*.

Comment le personnel académique s'adapte-t-il à la hausse de la population étudiante étrangère?

Les établissements postsecondaires ouvrent les portes de leurs campus à un nombre record d'étudiantes et d'étudiants étrangers bien que leurs systèmes de soutien de ces personnes soient limités ou inadéquats, ce qui frustre le personnel académique et l'oblige à combler les lacunes. Ils accueillent des personnes dont la première langue n'est ni l'anglais ni le français et les aident à apprendre à manier couramment la langue de leur discipline universitaire pour leur permettre d'atteindre éventuellement le niveau requis de participation en classe.

Ils adoptent des méthodes d'enseignement créatives et novatrices afin d'acclimater les étudiantes et étudiants issus d'environnements éducationnels divers aux salles de classe canadiennes. Le personnel académique apporte aux étudiantes et aux étudiants étrangers des soutiens et une assistance pastorale supplémentaires. On ne saurait trop insister sur les conséquences évidentes que cela a sur sa charge de travail.

Que peuvent faire les associations de personnel académique?

Les associations de personnel académique peuvent tenir les administrations responsables du manque de soutien offert aux étudiantes et aux étudiants étrangers et du travail invisible que doit effectuer le personnel académique pour combler ce manque. La gouvernance collégiale s'avère importante lorsqu'il s'agit par exemple de

prendre des décisions relatives au nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers accueilli et aux services à prévoir, ou encore d'exiger la surveillance des activités sous-traitées à des entreprises privées à but lucratif.

Les associations de personnel académique peuvent poser des questions difficiles concernant la façon dont les universités fixent les droits de scolarité des étudiantes et des étudiants étrangers ou utilisent les revenus générés, et la proportion de ces revenus qu'elles affectent aux services de soutien aux étudiantes et étudiants. Elles doivent veiller à ce que les administrations des universités respectent les valeurs et principes qui sous-tendent les pratiques d'internationalisation de l'éducation. Elles peuvent se joindre aux associations d'étudiantes et d'étudiants pour plaider en faveur de conditions de vie décentes et de services de soutien efficaces pour la

population étudiante étrangère. Certains établissements créent des initiatives qui répondent aux besoins des étudiantes et des étudiants d'origines diverses, mais les associations doivent veiller à ce que ces programmes soient permanents et accompagnés de soutiens parallèles pour le personnel enseignant.

Le moment est venu de réexaminer notre engagement collectif envers les valeurs de l'éducation. Cela signifie de remettre en question les modèles d'internationalisation de type corporatif qui accordent la priorité aux objectifs économiques au détriment des objectifs académiques et de s'attaquer aux inégalités auxquelles se heurtent les étudiantes et étudiants étrangers. Autrement dit, il faut cesser de traiter ces étudiantes et étudiants comme des vaches à lait et s'efforcer d'être de bons hôtes en leur offrant des soutiens et une éducation de grande qualité. ■



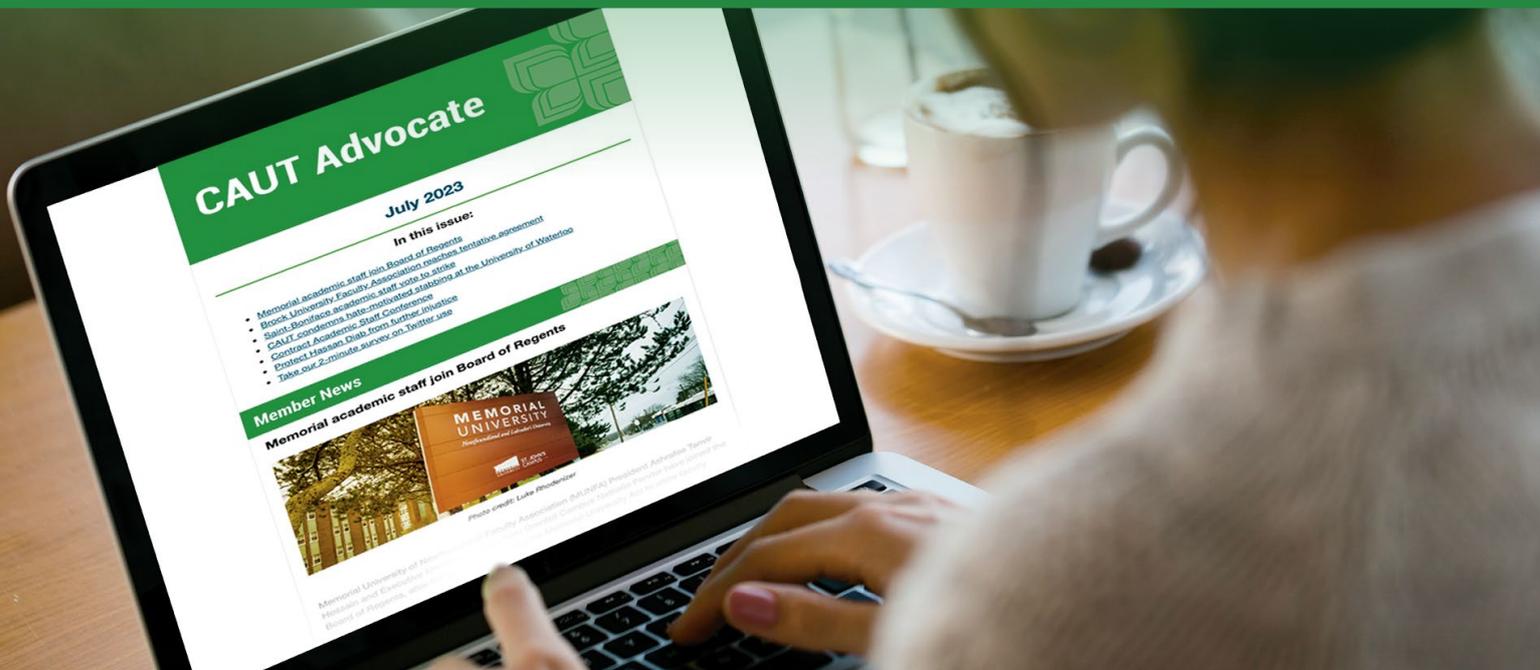
Les professeurs de l'ACPPU peuvent bénéficier d'économies exclusives sur les assurances habitation et automobile par l'entremise de notre partenaire de choix en assurance, belairdirect.

belairdirect.
assurances auto et habitation

Certaines conditions, exigences d'admissibilité, restrictions et exclusions s'appliquent à toutes les offres. Visitez belairdirect.com pour plus de détails. Les offres peuvent être modifiées sans préavis. Nous offrons les assurances habitation et automobile en Alberta, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, et l'assurance habitation seulement en Colombie-Britannique. © Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. 2023

CAUT Advocate

Le Défenseur de l'ACPPU



The Bulletin is now published four times a year. But every month, we send our supporters a newsletter with the latest CAUT and post-secondary education sector news.

Subscribe at caut.ca to get the newsletter straight to your inbox.

Le Bulletin est désormais publié quatre fois par an. Mais chaque mois, nous envoyons à nos adhérents une lettre d'information contenant les dernières nouvelles de l'ACPPU et du secteur de l'enseignement postsecondaire.

Abonnez-vous sur le site acppu.ca pour recevoir l'infolettre directement dans votre boîte de réception.



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953-2024
In print 71 yrs | Publié depuis 71 ans
ISSN 0007-7887