

Vol 70 N° 5
May-June 2023 mai-juin

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens

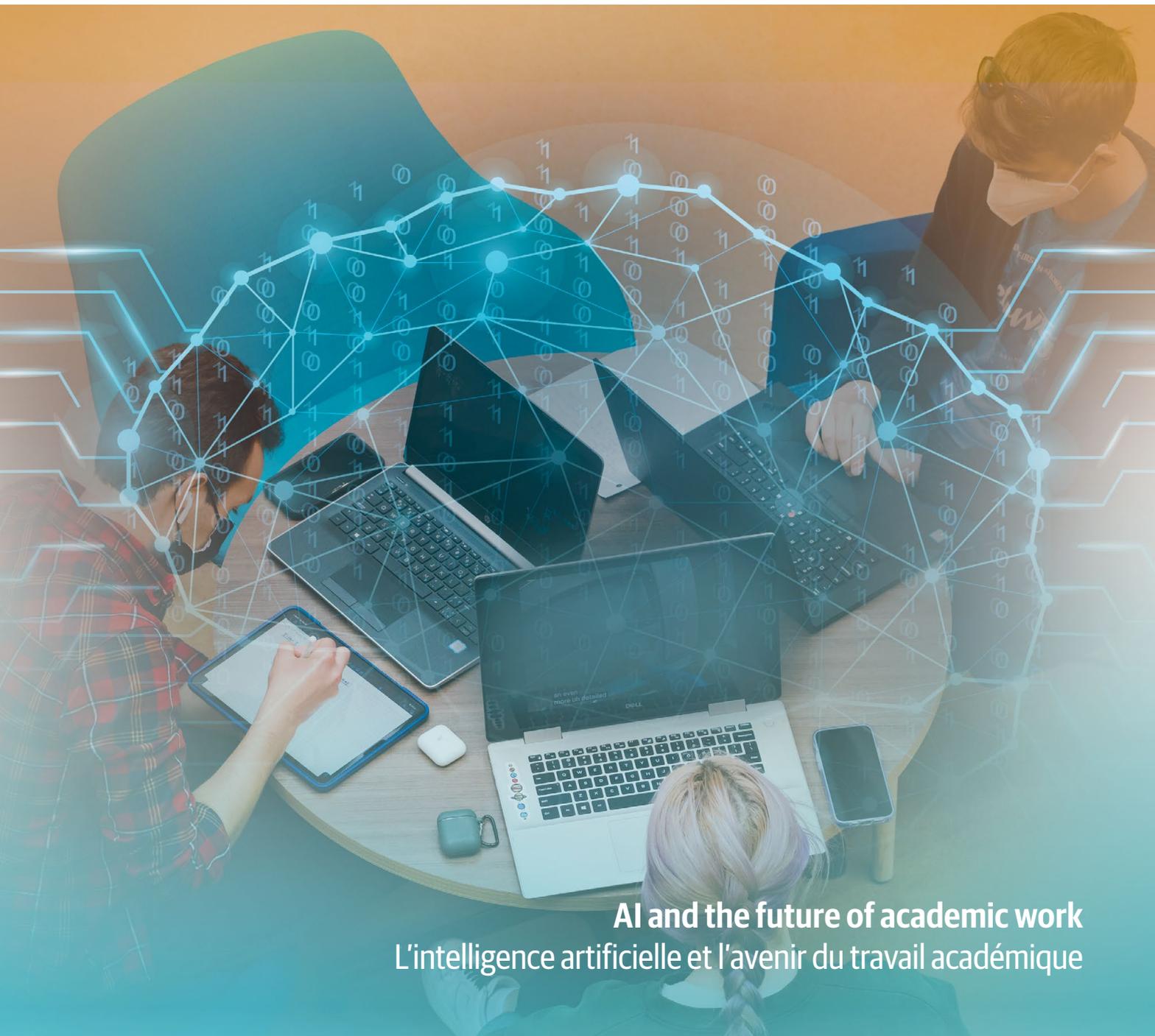


bulletin

PAGE 21
News from CAUT Council
Actualités du Conseil de l'ACPPU

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

www.CAUT.ca



AI and the future of academic work
L'intelligence artificielle et l'avenir du travail académique

bulletin

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

President / Président /
Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

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

Co-Managing Editors / Co-rédactrices et co-rédacteur en chef /
Elizabeth Berman Lissa Cowan Mafoya Dossoumon

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributrices et contributeur /
Caroline Lachance Catherine Wright
Cal Murgu

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

Publié par /

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

Average distribution / Tirage moyen / 44,500

Copyright /

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

Droit d'auteur /

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

Member of / Membre de /

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

Printed in Canada by / Imprimé au Canada par /

Imprimeries Transcontinental, Montréal



Contents Sommaire



**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

12 – 17 /

AI and the future of academic work L'intelligence artificielle et l'avenir du travail académique

Cover/Couverture: Curtis Heinzl and iStock.com / Natalia Darmoroz
Page 9, 21-26: Lauren Gatti, CAUT
Page 27: Rémi Thériault



pages 12 – 17 /



pages 28 – 31 /

**ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO**

4 /

**BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE**

**Accommodation on
Canada's campuses**

Mesures d'adaptation sur
les campus au Canada

5 – 6 /

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

**The strange case of the
disappearing academic staff?**

La disparition du personnel
académique, une étrange affaire?

7 – 8 /

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

**Academic freedom
and national security**

Liberté académique
et sécurité nationale

9 – 11 /

**NEWS
ACTUALITÉS**

18 – 20 /

**COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE**

**Is your union strategizing
about AI and automation?**

Votre syndicat prépare-t-il
une stratégie relative à l'IA
et à l'automatisation?

21 – 27 /

**NEWS FROM CAUT COUNCIL
ACTUALITÉS DU CONSEIL DE L'ACPPU**

28 – 31 /

**INTERVIEW
ENTRETIEN**

Samuel Dunietz

Accommodation on Canada's campuses Mesures d'adaptation sur les campus au Canada

In CAUT's State of the Academic Profession Survey, we asked respondents to identify how their post-secondary institutions responded to their request for accommodation.

Dans le Sondage sur l'état de la profession du personnel académique mené par l'ACPPU, nous avons demandé aux répondantes et répondants d'indiquer comment leurs établissements postsecondaires avaient répondu à leurs demandes d'adaptation.

12%

of respondents said they require a workplace accommodation due to religion, family status or disability.

des répondantes et répondants ont dit qu'elles et ils avaient besoin d'adaptations de leur lieu de travail pour des raisons religieuses, de statut familial ou d'incapacité.

69%

of the above requested an accommodation.

des répondantes et répondants ci-dessus ont demandé une mesure d'adaptation.

75%

of those who requested received the accommodation they requested.

de celles et ceux qui l'ont demandée ont obtenu une mesure d'adaptation.

Some of the stated reasons for denial of accommodation: too expensive or no money; money needed by respondent to document disability before employer makes accommodations; refusal of accommodations for "invisible" inequities.

Certaines des raisons invoquées pour justifier le refus d'une adaptation : trop cher ou pas d'argent; argent nécessaire au répondant pour documenter l'incapacité avant que l'employeur ne procède à l'adaptation; refus d'adaptation pour des inégalités « invisibles ».

Note that this data is not representative of academic staff across Canada but only of respondents. / Veuillez prendre note que ces données ne sont pas représentatives de l'ensemble du personnel académique au Canada, mais seulement des personnes qui ont répondu au sondage.

Source: CAUT's State of the Academic Profession Survey, 2023 / Sondage sur l'état de la profession du personnel académique mené par l'ACPPU, 2023

The strange case of the disappearing academic staff?



By Peter McInnis

Visitors who scan most university and college websites are immediately presented with bright graphics and florid text touting the range of available programs. It's all about programs – and how an interdisciplinary nexus results in synergies that will propel would-be graduates to the next level of personal achievement.

As a marketing and recruitment angle, this “come study with us” enticement has proven attractive. Certainly, student enrollment and retention are crucial to the health of post-secondary education. Yet, should there be more to this story?

Less present are academic staff, whether individuals or their corresponding departments, once so prominently displayed as foundational to the curriculum. These may still be located, but usually clicking down to the third or fourth level of institutional websites.

If, as the oft-repeated slogan states, academic staff working conditions are student learning conditions, what does this diminishment of institutional presence signal in terms of professional status?

The idea of academic staff as fungible components, easily inserted to programs, aligns with external demands that prospective graduates be fully “job-ready” and fit for immediate deployment in the workspace. Interdisciplinarity is not new; academic staff have been exploring these permutations for many years with successful results. We should continue to embrace such innovation – if it is advanced by academic staff and not imposed by external pressures, often provincial government monetary incentives geared toward economic quick fixes and political polling.

What are the implications of the subordination of departments to the

amorphous program entities? Is there an erosion of intellectual rigour with the redeployment of courses to merely focus on job training?

The past progression of subject majors from introductory courses or labs to senior seminars, and the necessary scaffolding these provide to construct cumulative knowledge, has given way to discrete learning modules that may be “stacked” to “rapidly upskill” students and insert “quality markers” for highly defined employment placements.

The unintended image of boy scout or girl guide proficiency badges affixed to a sash comes to mind. The notion that critical thinking may be secured as a one-time badge rather than something carefully developed from the multiple perspectives of undergraduate courses, with the layered and repetitive nuances of disciplinary approaches, is questionable.

Who has not witnessed the progression of students from first-year introductory courses to senior projects or seminars and noted that true learning takes time? It cannot be reduced to an instant pot pressure-cooker of knowledge.

There is a practical utility for what is obscured. How do you find academics you don't yet know? If one searches for colleagues as potential external examiners, thesis advisors or research collaborators, it can be frustrating to locate these individuals amongst the surfeit of institutional bumpf.

Academic staff often have good ideas that are then captured by administrative structures or others outside the academy. Transferrable skills, yes absolutely, but let's not forgo the deeper learning and self-confidence to prepare our graduates for lifelong civic engagement. Will the challenges of accessibility and affordability in post-secondary education be effectively addressed by ever more programs, micro-credentials, and related attempts to disaggregate what is a time-

tested, rounded progression to degrees, diplomas and certificates?

Shall the “quick pathways to employment” and “short learning opportunities” presented by vending machine knowledge of some hastily conceived programs be offered in place of genuine accessibility for equity-deserving groups? Access to a simulacrum of learning is hardly the inclusion that is sought and demanded for post-secondary education.

Will such dubious innovation accelerate the ongoing withdrawal of government funding as traditional studies are apportioned into bite-sized morsels of learning? If so, the promise of micro-credentials will be nothing but a deflection of societal obligations to our citizenry.

There is a need to place academic staff in the forefront of disciplinary innovation and maintain our rights of collegial governance. At a time when the stability that comes with tenure is increasingly under pressure, the lack of permanency often bars the growing ranks of contract academic staff from benefiting from the range of professional advantages to advance their careers.

Historically, so-called “skilled” workers claimed that the intricate knowledge to perform their tasks was held “under their caps,” that is in their minds, not just their hands. Early 20th-century efforts to break down this control into discrete units and speed up production was known as Taylorism, or “scientific management” – and it was vigorously resisted.

There undoubtedly will be place for carefully constructed “pathways to employment” that adopt unorthodox pedagogy, but to do so with rigour and fairness, we must re-centre disappeared academic staff. ■

La disparition du personnel académique, une étrange affaire?

Par Peter McInnis

Les internautes qui parcourent les sites web de la plupart des universités et des collèges voient immédiatement des graphiques brillants aux textes travaillés vantant la gamme de programmes disponibles. Tout tourne autour des programmes, et de la manière dont un nœud interdisciplinaire crée des synergies qui propulseront les futurs diplômés vers un niveau supérieur de réussite personnelle.

Sous l'angle du marketing et du recrutement, cette invitation à venir «étudier chez nous» s'est avérée attrayante. Certes, l'inscription et la rétention des étudiants sont essentielles à la santé de l'enseignement postsecondaire. Pourtant, ne faudrait-il pas aller plus loin?

Le personnel académique, qu'il s'agisse d'enseignants individuels ou de départements, autrefois bien en évidence comme étant à la base même d'un programme d'études, est moins présent. Il est encore possible de les trouver, mais il faut généralement aller beaucoup plus loin sur les sites web de ces établissements.

L'idée que le personnel académique soit remplaçable, qu'il constitue un élément facile à intégrer aux divers programmes, s'inscrit dans les exigences externes voulant que les futurs diplômés soient totalement «prêts à l'emploi» et aptes à être immédiatement déployés dans un milieu de travail. L'interdisciplinarité n'est pas nouvelle. Le personnel académique explore ces transitions depuis de nombreuses années avec succès. Nous devrions continuer de nous approprier ces innovations, à condition qu'elles soient proposées par le personnel académique et non pas imposées par les pressions extérieures, souvent des incitations financières du gouvernement provincial axées sur des solutions économiques faciles et des sondages politiques.

Quelles sont les répercussions de la subordination des départements à des ensembles de programmes amorphes? Y a-t-il une érosion de la rigueur intellectuelle et un redéploiement des cours pour se concentrer simplement sur

la formation professionnelle?

L'ancienne progression des matières principales, des cours d'introduction aux laboratoires, en passant par les séminaires de fin d'études et l'échafaudage nécessaire à la construction d'un savoir cumulatif, a cédé la place à des modules d'apprentissage distincts qui peuvent être «empilés» pour «perfectionner rapidement» les étudiants et intégrer des «marqueurs de qualité» pour des placements très définis sur le marché du travail.

L'image fortuite des insignes de compétence des scouts ou des guides apposés sur une ceinture vient à l'esprit. L'idée que la pensée critique puisse être assurée comme un insigne unique plutôt que comme une compétence soigneusement développée à partir de perspectives multiples des cours de premier cycle, les nuances des approches disciplinaires étant superposées et répétitives, est discutable.

Le véritable apprentissage prend du temps? Il ne peut pas être réduit à une simple équation d'un instant.

Même l'occulte présente une utilité pratique. Comment trouver des universitaires que vous ne connaissez pas encore? Si quelqu'un cherche des collègues susceptibles d'être des examinateurs externes, des directeurs de thèse ou des collaborateurs de recherche, il peut être frustrant de tenter de trouver ces personnes parmi la surabondance de paumés institutionnels.

Le personnel académique a souvent de bonnes idées qui sont ensuite récupérées par des structures administratives ou d'autres entités extérieures à l'établissement. Les compétences transférables, oui, absolument, mais ne renonçons pas à l'apprentissage approfondi et à la confiance en soi pour préparer nos diplômés à l'engagement civique tout au long de leur vie. Les problèmes d'accessibilité et d'abordabilité de l'enseignement postsecondaire seront-ils véritablement abordés par un nombre croissant de programmes, de microcertifications et de tentatives connexes de désagréger une progression

bien ficelée et qui a fait ses preuves vers des diplômes et des certificats?

Les «parcours rapides vers l'emploi» et les «occasions d'apprentissage de courte durée» offerts dans le cadre de programmes «clé en main» conçus à la hâte devraient-ils être offerts au lieu d'une véritable accessibilité aux groupes en quête d'équité? L'accès au simulacre d'apprentissage n'est pas du tout l'inclusion recherchée et exigée pour l'enseignement postsecondaire.

Cette innovation douteuse accélèrera-t-elle le retrait du financement gouvernemental à mesure que les études traditionnelles seront divisées en petites parcelles d'apprentissage? Si c'est le cas, la promesse des microcertifications ne sera rien d'autre qu'une déviation des obligations sociétales envers nos concitoyennes et nos concitoyens.

Il est nécessaire de trouver un créneau pour le personnel académique à l'avant-garde de l'innovation disciplinaire et de maintenir nos droits de gouvernance collégiale. À une époque où la stabilité qu'offre la titularisation est soumise à des pressions croissantes, l'absence de permanence empêche souvent les membres du personnel académique contractuel, dont le nombre ne cesse de croître, de bénéficier de toute une série d'avantages professionnels qui leur permettraient de faire avancer leur carrière.

Historiquement, les travailleurs dits «qualifiés» affirmaient que les connaissances complexes nécessaires à l'exécution de leurs tâches se trouvaient «sous leur chapeau», c'est-à-dire dans leur tête, et pas seulement dans leurs mains. Les efforts déployés au début du XXe siècle pour diviser ce contrôle en unités distinctes et accélérer la production étaient connus sous le nom de taylorisme, ou «gestion scientifique», et ont été vigoureusement combattus.

Il y aura sans aucun doute une place pour des «parcours vers l'emploi» soigneusement construits qui adoptent une pédagogie peu orthodoxe, mais pour le faire avec rigueur et équité, nous devons recentrer le personnel académique disparu. ■

Academic freedom and national security



By David Robinson

Academic freedom, like all expressive freedoms, is particularly vulnerable during times of heightened national security concerns.

In the 1950s and 1960s, anti-communist witch hunts targeted several prominent academics.

Mathematician Israel Halperin of Queen's University was charged by the RCMP in the so-called Gouzenko Affair in 1946. Despite Halperin's acquittal, some Queen's board members still demanded he be dismissed. Mathematical physicist Leopold Infeld resigned from the University of Toronto in 1950, after baseless allegations that he had passed information about the atomic bomb to the Soviet Union.

It was no coincidence that both Halperin and Infeld were Jewish. Antisemitic tropes at the time painted Jews as foreign agents aligned with Moscow. In 1940, the head of the law school at the University of Toronto, W.P.M. Kennedy, required Bora Laskin to sign a loyalty oath as a condition of employment, pledging that he had no communist or subversive sympathies.

When he became president of CAUT in 1963, Laskin negotiated an agreement with Prime Minister Lester Pearson in response to growing concerns about RCMP investigations of academics and students. The Pearson-Laskin Accord, as it came to be known, allowed security agents onto campus only after informing the administration and the faculty association, and only to conduct security screening or "where there [were] definite indications that individuals may be involved in espionage or subversive activities." The accord was reiterated in several ministerial directions, including the 1997 *Security Investigations at Post-Secondary Educational Institutions*.

The basic principle of the Pearson-Laskin Accord is that because of the importance of academic freedom, security agencies should not engage in general surveillance of universities and colleges. Only definitive threats to national security can justify investigations.

These same principles should apply as the federal government unveils new rules targeting perceived national security risks on campuses. Requirements to disclose risks in sensitive research areas, bans on research conducted with foreign institutions linked to military or security agencies, and a proposed registry of "foreign influencers" have all been introduced over the past year. While not explicitly stated, China is the perceived threat.

There may be legitimate national security risks arising from academic research, but we as a community have to guard against overreach. We must ensure that academics are not targeted because of their ethnicity, and that rules are not so broad as to restrict legitimate research and scholarship. Nor should a foreign influence law be misused to target academics

who are critical of Canada's military or foreign policy.

Consistent with the Pearson-Laskin Accord, to justify any restrictions on academic freedom the government must demonstrate the existence of a definitive threat with no other viable measures available.

We would do well to heed Benjamin Franklin's famous warning: "They that can give up essential liberty to obtain a little temporary safety deserve neither liberty nor safety." ■

Liberté académique et sécurité nationale

Par David Robinson

La liberté académique, comme toutes les libertés d'expression, est particulièrement vulnérable lorsque les craintes en matière de sécurité nationale sont grandes. Dans les années 1950 et 1960, des chasses aux sorcières anticommunistes ont visé plusieurs universitaires de renom.

La GRC a accusé le mathématicien Israel Halperin de l'Université Queen's dans l'affaire Gouzenko en 1946. Malgré l'acquittement du mathématicien, certains membres du conseil d'administration de l'Université Queen's ont exigé qu'il soit démis de ses fonctions. Le physicien mathématicien Leopold Infeld a démissionné de l'Université de Toronto en 1950 à la suite d'allégations sans fondement selon lesquelles il aurait transmis à l'Union soviétique des renseignements sur la bombe atomique.

Ce n'est pas une coïncidence si Halperin et Infeld étaient tous deux juifs. Les tropes antisémites de l'époque décrivaient les Juifs comme des agents étrangers de connivence avec Moscou. En 1940, le directeur de la faculté de droit de l'Université de Toronto, W.P.M. Kennedy, a exigé que Bora Laskin signe un serment de loyauté comme condition d'embauche, s'engageant à n'avoir aucune sympathie communiste ou subversive.

Lorsqu'il est devenu président de l'ACPPU en 1963, Laskin a négocié un accord avec le premier ministre Lester Pearson pour répondre aux préoccupations croissantes découlant des enquêtes de la GRC sur les universitaires, les étudiantes et les étudiants. L'accord Pearson-Laskin, comme il est désormais appelé, autorisait les agents de sécurité à pénétrer sur le campus seulement après en avoir informé l'administration et l'association des professeures et professeurs, et uniquement pour faire des contrôles de sécurité ou «lorsqu'il y [avait] nettement lieu de croire que des personnes se [livraient] peut-être à l'espionnage ou à des activités subversives». L'accord a été réitéré dans plusieurs directives ministérielles, dont celle de 1997 sur les *Enquêtes de sécurité dans les établissements d'enseignement postsecondaire*.

Selon le principe de base de l'accord Pearson-Laskin, les agences de sécurité, compte tenu de l'importance de la liberté

Executive director's corner Le coin du directeur général

académique, ne doivent pas s'engager dans une surveillance générale des universités et des collèges. Seules les menaces définitives pour la sécurité nationale peuvent justifier des enquêtes.

Ces mêmes principes devraient s'appliquer alors que le gouvernement fédéral dévoile de nouvelles règles ciblant les risques perçus pour la sécurité nationale sur les campus. L'obligation de divulguer les risques dans les domaines de recherche sensibles, l'interdiction touchant les recherches menées en collaboration avec des établissements étrangers liés à des agences militaires ou de sécurité, et un projet de registre d'«influenceurs étrangers» ont tous été introduits au cours de la dernière année. Bien qu'elle ne soit pas explicitement mentionnée, la Chine est perçue comme une menace.

La recherche universitaire peut présenter des risques légitimes pour la sécurité nationale, mais nous devons, en tant

que communauté, nous garder de tout excès. Nous devons veiller à ce que les universitaires ne soient pas ciblés en raison de leur origine ethnique et à ce que les règles ne soient pas si larges qu'elles restreignent la recherche et l'érudition légitimes. La loi sur l'influence étrangère ne doit pas non plus être utilisée à mauvais escient pour cibler les universitaires qui critiquent la politique militaire ou étrangère du Canada.

Conformément à l'accord Pearson-Laskin, le gouvernement, pour justifier toute restriction de la liberté académique, doit démontrer l'existence d'une menace définitive et l'absence d'autres mesures viables.

Nous ferions bien de tenir compte du célèbre avertissement de Benjamin Franklin: «Ceux qui renoncent à une liberté essentielle pour obtenir un peu de sécurité temporaire ne méritent ni liberté ni sécurité.» ■



Demand better funding for colleges and universities

Join us in demanding better funding for our public colleges and universities.

Demandons un meilleur financement pour nos collèges et universités

Joignez-vous à nous pour réclamer un meilleur financement de nos collèges et universités publics.

caut.ca // acppu.ca



CAUT in solidarity with striking PSAC workers

By CAUT Staff

During CAUT's 94th Council meeting on April 20, member associations voted unanimously to support striking members of the Public Service Alliance of Canada (PSAC) seeking fair working conditions and fair pay.

After nearly two weeks of strike action, workers employed by the Treasury Board were the first to reach a [tentative agreement](#) on May 1. The remaining 35,000 Canada Revenue Agency workers reached a similar agreement three days later.

The agreements contain significant wage increases of 12.6 per cent over 3 years, and new policies around telework and equity.

PSAC is Canada's largest federal public service union, representing nearly 230,000 workers in every province and territory in Canada. ■

CAUT welcomes federal consultations on insolvency laws and public universities and colleges

By CAUT Staff

CAUT [welcomed](#) the federal government [announcement](#) on May 1 that it will consult Canadians on how to protect the public interest when public post-secondary institutions face insolvency.

"We are cautiously optimistic that the Liberal government is making good on its promise to close the loophole that allowed the Laurentian University administration to bypass traditional ways of managing financial difficulties," said CAUT executive director David Robinson. "As the Auditor-General of Ontario noted in her report on Laurentian, invoking corporate insolvency laws was unnecessary, inappropriate, and damaging to the public mission of the university."

Laurentian University received insolvency protection on February 1, 2021, under the federal *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA). That process resulted in the cancellation of 69 programs and the loss of nearly 200 faculty and staff positions.

"Corporate insolvency legislation was never intended to be used by public institutions like Laurentian," said Robinson. "We know that the university administration had other options, including provincial assistance, but chose instead to

let their staff and students pay for the cost of gross financial mismanagement.”

“The federal consultation is a step in the right direction,” added Robinson. “Canada’s insolvency laws are misaligned with the goals of public universities and colleges. Post-secondary education is a public good that educates students, promotes democracy, and provides vital research. These goals are incompatible with the commercial aims of the CCAA.” ■

CAUT urges Canada to prevent Hassan Diab extradition to France

By CAUT Staff

CAUT has [called](#) on the federal government to block any new extradition request from France, after a recent conviction of Canadian academic Hassan Diab by a French court.

In 2008, Dr. Diab was teaching at Carleton University in Ottawa when he was first arrested. Despite Canada’s extradition court finding the case against him to be weak, he was eventually sent to France to face charges for his alleged role in a Paris synagogue bombing in 1980 that killed four people and injured several others.

In 2018, Dr. Diab was released and returned to live with his family in Canada after a court found significant exculpatory evidence. Last month, French prosecutors tried the case again.

“It is outrageous that the French court has found Dr. Diab guilty solely on the basis of what was previously determined to be faulty and unreliable evidence,” said David Robinson, CAUT executive director.

Dr. Diab has always denied the allegations against him. Handwriting analysis allegedly identifying him as the bomber was discredited. University records and witnesses place him in Lebanon writing exams when the bombing took place in Paris.

“Hassan Diab endured solitary confinement in a French prison for three years, separation from his family, and damage to his professional career and reputation,” said Robinson.

To support CAUT’s call to block any new extradition request, send a letter to Prime Minister Justin Trudeau at icimg.ca/diab-letter/. ■

Student-led group stages mass walkout over low pay

By CAUT Staff

Thousands of graduate students, postdoctoral researchers, faculty and staff at 41 post-secondary institutions across Canada walked out on May 1 to demand increases to federal scholarships, fellowships and grants to keep pace with inflation.

The protests, organized by the student-led group Support our Science, [called](#) on the federal government to

increase investments in Tri-Agency (SSHRC, NSERC, CIHR) scholarships and fellowships, and to increase research grants for the “express purpose of increasing pay to graduate and postdoctoral scholars.”

The group said that many of “Canada’s brightest and most promising early career scientists and engineers” now live below the poverty line, as living and tuition costs have steadily increased, while scholarships and wages have remained flat for two decades.

“Graduate students and postdoctoral scholars are the frontline workers of science and innovation in Canada. These same students and postdocs are facing significant financial challenges, and in many cases are living below the poverty line,” said Sarah Laframboise, a biochemistry PhD student at the University of Ottawa and executive director of Support Our Science. “This puts a burden on Canadian innovation as a whole and will have significant implications on our ability to tackle the grand challenges of today and tomorrow.” ■

L’ACPPU est solidaire des travailleuses et travailleurs de l’AFPC

Par le personnel de l’ACPPU

Au cours de la 94^e assemblée du Conseil de l’ACPPU le 20 avril, les associations membres ont voté à l’unanimité pour appuyer les membres en grève de l’Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) qui cherchent à obtenir un salaire et des conditions de travail équitables.

Après près de deux semaines de grève, les membres de l’effectif du Conseil du Trésor ont été les premiers à conclure une [entente de principe](#) le 1^{er} mai dernier. Les 35 000 autres membres du personnel de l’Agence du revenu du Canada ont conclu une entente similaire trois jours plus tard.

Les ententes prévoient des augmentations salariales de 12,6 % sur trois ans, ainsi que de nouvelles politiques en matière de télétravail et d’équité.

L’AFPC est le plus grand syndicat de la fonction publique fédérale, représentant près de 230 000 travailleuses et travailleurs dans chaque province et territoire du Canada. ■

L’ACPPU se réjouit des consultations fédérales sur les lois sur l’insolvabilité et les universités et collèges publics

Par le personnel de l’ACPPU

L’ACPPU [s’est réjouie](#) de l’[annonce](#) faite le 1^{er} mai selon laquelle le gouvernement fédéral consultera les Canadiennes et Canadiens sur la façon de protéger l’intérêt public lorsque des

établissements d'enseignement postsecondaire publics font face à l'insolvabilité.

«Nous exprimons un optimisme prudent en constatant que le gouvernement libéral tient sa promesse d'éliminer l'échappatoire qui a permis à l'administration de l'Université Laurentienne de contourner les voies traditionnelles de gestion des difficultés financières, a déclaré le directeur général de l'ACPPU, M. David Robinson. Comme l'a noté la vérificatrice générale de l'Ontario dans son rapport sur l'Université Laurentienne, le recours aux lois sur l'insolvabilité des entreprises était inutile, inapproprié et préjudiciable à la mission publique de l'Université.»

L'Université Laurentienne a obtenu la protection contre l'insolvabilité le 1^{er} février 2021, en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) du gouvernement fédéral. Ce processus a entraîné l'annulation de 69 programmes et la perte de près de 200 postes de personnel académique et d'employés.

«La législation sur l'insolvabilité des entreprises n'a jamais été conçue pour être utilisée par des établissements publics comme l'Université Laurentienne, a déclaré M. Robinson. Nous savons que l'administration de l'Université avait d'autres options, y compris le recours à une aide provinciale, mais qu'elle a choisi de laisser son personnel et ses étudiants payer le coût d'une mauvaise gestion financière flagrante.»

«La consultation fédérale est un pas dans la bonne direction, a ajouté M. Robinson. Les lois canadiennes sur l'insolvabilité sont mal adaptées aux objectifs des universités et collèges publics. L'enseignement postsecondaire est un bien public qui permet d'éduquer et de former les étudiants, de promouvoir la démocratie et d'effectuer des recherches essentielles. Ces objectifs sont incompatibles avec les objectifs commerciaux de la LACC.» ■

L'ACPPU exhorte le Canada à empêcher l'extradition de Hassan Diab vers la France

Par le personnel de l'ACPPU

L'ACPPU a demandé au gouvernement fédéral de bloquer toute nouvelle demande d'extradition de la part de la France, après la récente condamnation de l'universitaire canadien Hassan Diab par un tribunal français.

En 2008, M. Diab enseignait à l'Université Carleton, à Ottawa, lorsqu'il a été arrêté pour la première fois. Bien que le tribunal d'extradition du Canada ait estimé que le dossier contre lui était faible, il a finalement été extradé vers la France pour son rôle présumé dans l'attentat à la bombe contre une synagogue de Paris en 1980, qui a tué quatre personnes et en a blessé plusieurs autres.

En 2018, M. Diab a été libéré et est retourné vivre avec sa famille au Canada après qu'un tribunal a trouvé d'importantes preuves le disculpant. Le mois dernier, les procureurs français ont de nouveau jugé l'affaire.

«Il est scandaleux que le tribunal français ait déclaré

M. Diab coupable uniquement sur la base de ce qui avait déjà été déterminé comme étant des preuves erronées et non fiables», a déclaré David Robinson, directeur général de l'ACPPU.

M. Diab a toujours nié les allégations portées contre lui. Les analyses graphologiques qui auraient permis de l'identifier comme étant l'auteur de l'attentat à la bombe ont été discréditées. Des dossiers universitaires et des témoins le situent au Liban en train de passer des examens lorsque l'attentat a eu lieu à Paris.

«Hassan Diab a enduré l'isolement dans une prison française pendant trois ans, la séparation d'avec sa famille, le préjudice causé à sa carrière professionnelle et des années de bataille juridique», a déclaré M. Robinson.

Pour appuyer l'appel de l'ACPPU à bloquer toute nouvelle demande d'extradition, envoyez une lettre au premier ministre Justin Trudeau à l'adresse suivante : iclmg.ca/diab-letter/. ■

Un groupe étudiant organise un débrayage massif pour protester contre les bas salaires

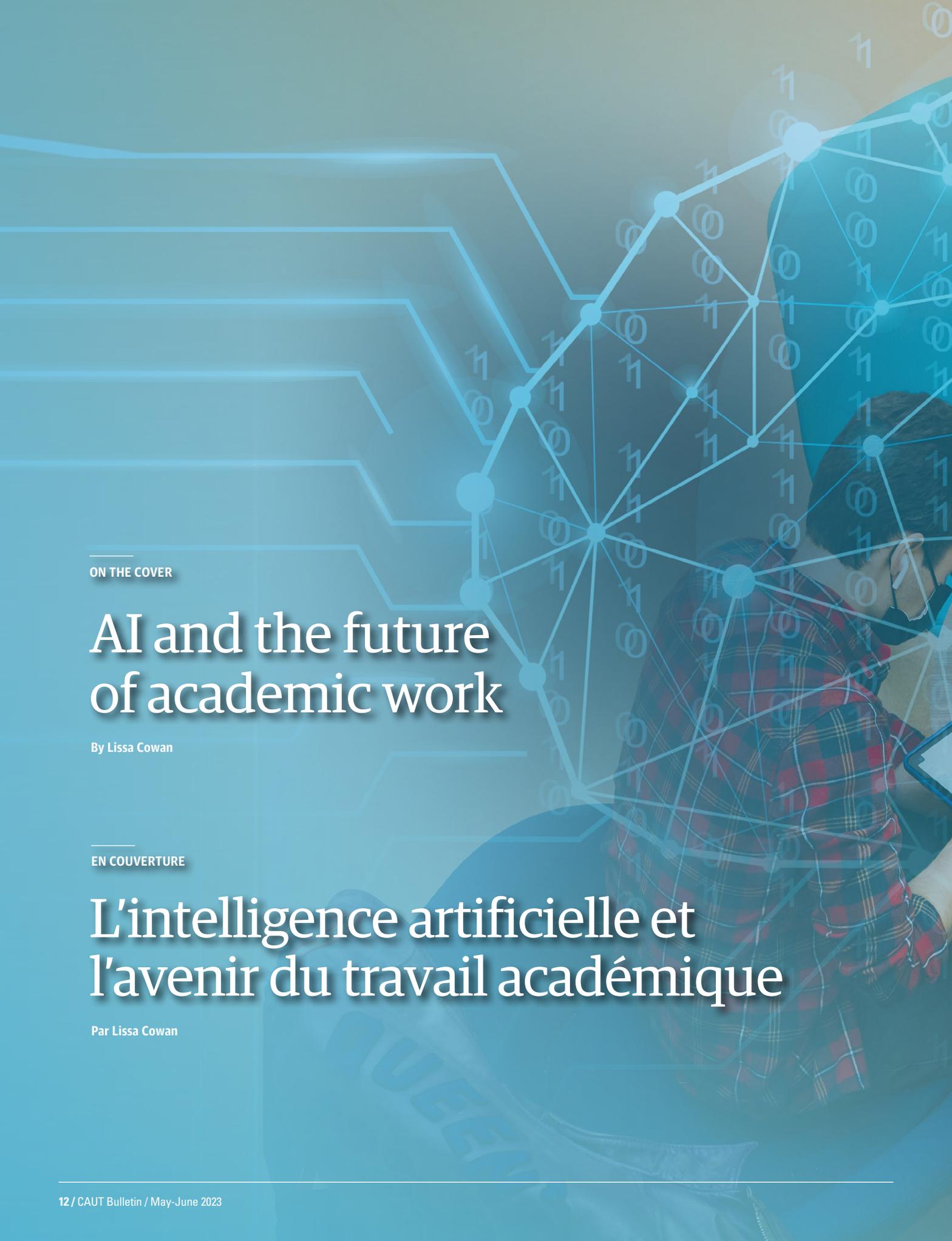
Par le personnel de l'ACPPU

Des milliers de membres de la population étudiante de cycles supérieurs, de chercheurs postdoctoraux, de membres du corps enseignant et du personnel de 41 établissements postsecondaires du Canada ont débrayé le 1^{er} mai dernier pour réclamer une augmentation des bourses d'études, des bourses de recherche et des subventions du gouvernement fédéral, afin qu'elles suivent le rythme de l'inflation.

Les manifestations, organisées par le groupe étudiant Soutenez notre science, ont appelé le gouvernement fédéral à augmenter les investissements dans les bourses des trois organismes subventionnaires (CRSH, CRSNG, IRSC) et d'accroître les subventions de recherche dans le «but exprès d'augmenter les salaires de la population étudiante de cycles supérieurs et postdoctorale».

Le groupe a déclaré que bon nombre des «scientifiques, ingénieurs et ingénieurs canadiens les plus brillants et les plus prometteurs» vivent aujourd'hui sous le seuil de la pauvreté, car le coût de la vie et les frais de scolarité n'ont cessé d'augmenter, alors que les bourses et les salaires sont restés inchangés pendant deux décennies.

«Les membres de la population étudiante des cycles supérieurs et postdoctorale sont des travailleurs et des travailleuses de première ligne de la science et de l'innovation au Canada. Cette même population étudiante et postdoctorale est confrontée à d'importants problèmes financiers et, dans de nombreux cas, vit sous le seuil de la pauvreté», a déclaré Sarah Laframboise, doctorante en biochimie à l'Université d'Ottawa et directrice générale de Soutenez notre science. «Cette situation freine l'innovation canadienne dans son ensemble et aura des conséquences importantes sur notre capacité à relever les grands défis d'aujourd'hui et de demain.» ■



ON THE COVER

AI and the future of academic work

By Lissa Cowan

EN COUVERTURE

L'intelligence artificielle et l'avenir du travail académique

Par Lissa Cowan





“It doesn’t make me nervous in terms of believing I’ll be replaced,” said Linda Meegan, head of the Professional English Language Development program at the British Columbia Institute of Technology (BCIT). “It does make me nervous in terms of its risks: plagiarism, loss of skills, loss of critical thinking, misinformation, overdependence on technology...”

Meegan is referring to ChatGPT, a type of artificial intelligence or AI – a branch of computer science focused on developing machines and computer programs that can learn and think like humans.

Released in November 2022, ChatGPT is an AI chatbot that follows a prompt entered by a user. Academic staff and students on campuses across the country are navigating the use of ChatGPT for activities like writing or editing, while similar tools such as OpenEssayist, Turnitin and GradeScope can be used to detect AI or help with grading.

“The technology can be used ethically, and it can also be misused and exploited. The ethical use of AI is a question that concerns us all,” said Sarah Elaine Eaton, associate professor of education at the University of Calgary. Her research focuses on academic ethics in higher education.

“There are strong indications from Microsoft and Google that by the end of 2025, AI technologies will be fully integrated into Microsoft Office and the Google Suite of products,” said Eaton. She added that educators and academics are unprepared for artificial intelligence programming that is embedded and fully integrated into our everyday technologies.

“Some will want to ban it, some will want to incorporate it into classroom activities or use it in the creation of teaching materials, some will allow it for student proofreading, and others – for example, those who teach English as an Additional Language – may not,” said Andrea Matthews, who teaches communications at BCIT. “Students will need to understand that what’s allowed by one instructor may not be permitted by another, and the onus will be on students to acknowledge when they have used AI in marked assignments.”

The addition of AI use by students to the workload of academic staff has potentially serious implications.

“For example, an academic staff complement wracked by precarity or inequity won’t be one in which enough faculty will have sufficient time, opportunities and freedom to engage with potential new tools or issues, whether productively or critically,” said Marc Schroeder, an associate

“

The technology can be used ethically, and it can also be misused and exploited.

professor of computer science at Mount Royal University.

Schroeder said that academic staff unions have been calling for more meaningful collegial governance at Canadian universities and have been working to foster the faculty voice within collegial processes. The issue of AI must be part of union actions to protect academic work and create a successful learning environment for students.

“These kinds of questions about academic policy, including who gets to make decisions about curricula and of choice of learning tools, learning activities and assessments, instructional modes, etc., just reinforce that faculty need to be participating fully in the institutional processes that shape the conditions of their academic work,” he said.

“This is a bit of a wakeup for the academy,” said Alec Couros, a professor of educational technology and media at the University of Regina. He added that he is constantly hearing from academic staff across Canada about possible cases of academic misconduct.

Since 2018, Eaton and her team have been analyzing more than 80 academic misconduct policies from across Canada as part of [a national policy analysis of academic misconduct policies at publicly funded Canadian universities and colleges](#).

“I can say with confidence that all publicly funded Canadian post-secondary institutions have policies relating to student conduct and/or academic integrity. To the best of my knowledge, very few, if any, have clauses relating to artificial intelligence.”

She said that most institutions could use their existing policies to some degree to address misconduct involving the misuse of artificial intelligence tools. Eaton cites the [Recommendations on the Ethical Use of Artificial Intelligence in Education](#) published in May 2023 by the European Network for Academic Integrity as transferrable to Canadian institutions.



« **J**e ne suis pas inquiète à l'idée d'être remplacée, a déclaré Linda Meegan, responsable du programme de développement de l'anglais professionnel à l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (British Columbia Institute of Technology, BCIT). En revanche, les risques qu'elle comporte me rendent nerveuse : plagiat, perte de compétences, perte d'esprit critique, désinformation, dépendance excessive à l'égard de la technologie... »

M^{me} Meegan fait référence à ChatGPT, un type d'intelligence artificielle ou IA – une branche de l'informatique qui vise à développer des machines et des programmes informatiques capables d'apprendre et de penser comme des humains.

Lancé en novembre 2022, ChatGPT est une plateforme interactive d'IA qui répond à une question posée par un utilisateur. Le personnel académique, les étudiantes et étudiants sur les campus à travers le pays utilisent ChatGPT pour des activités telles que l'écriture ou l'édition, tandis que des outils similaires comme OpenEssayist, Turnitin et GradeScope peuvent être utilisés pour détecter l'IA ou aider à la notation.

« La technologie peut être utilisée de manière éthique, mais elle peut aussi l'être à mauvais escient et exploitée. L'utilisation éthique de l'IA est une question qui nous concerne tous », a déclaré Sarah Elaine Eaton, professeure agrégée en éducation à l'Université de Calgary. Ses recherches portent sur l'éthique universitaire dans l'enseignement supérieur.

« Microsoft et Google laissent entendre que d'ici la fin de l'année 2025, les technologies d'IA seront entièrement intégrées dans la suite Microsoft Office et les produits de Google. » Elle ajoute que les membres du personnel enseignant et académique ne sont pas préparés à la programmation de l'intelligence artificielle qui est pleinement intégrée dans nos technologies quotidiennes.

« Certains voudront l'interdire, d'autres voudront l'intégrer aux activités de la classe ou l'utiliser dans la conception de matériel pédagogique, d'autres encore l'autoriseront pour la relecture des travaux par les étudiantes et étudiants, et d'autres – par exemple, ceux qui enseignent l'anglais comme langue seconde – ne le feront peut-être pas, a déclaré Andrea Matthews, qui enseigne les communications au BCIT. Les étudiantes et étudiants devront comprendre que ce qui est autorisé par un professeur peut ne pas l'être par un autre, et il leur incombera de reconnaître qu'ils ont utilisé l'IA dans des travaux notés. »

L'ajout à la charge de travail du personnel universitaire de l'utilisation de l'IA par les étudiantes et étudiants peut avoir de lourdes conséquences.

« Par exemple, si le personnel universitaire travaille dans des conditions de précarité ou d'inégalité, il n'y aura pas assez de temps, d'occasions et de liberté pour s'engager dans de nouveaux outils ou problèmes potentiels, que ce soit de manière productive ou dans un esprit critique », a déclaré Marc Schroeder, professeur agrégé en informatique à l'Université Mount Royal.

Selon M. Schroeder, les syndicats du personnel académique ont réclamé une gouvernance collégiale plus importante dans les universités canadiennes et se sont efforcés de favoriser la voix du personnel académique au sein des processus collégiaux. La question de l'IA doit faire partie des actions des syndicats pour protéger le travail académique et créer un environnement d'apprentissage fructueux pour les étudiantes et étudiants.

« Ce type de questions sur la politique universitaire, notamment sur l'enjeu de savoir qui est habilité à prendre des décisions concernant les programmes d'études et le choix des outils d'apprentissage, des activités d'apprentissage et des évaluations ou des modes d'enseignement ne fait que renforcer la nécessité pour le personnel académique de participer pleinement aux processus institutionnels qui façonnent les conditions de leur travail universitaire », a-t-il déclaré.

« C'est un peu comme un réveil pour le milieu universitaire », affirme Alec Couros, professeur de technologie éducative et de médias à l'Université de Regina. Il a ajouté qu'il entendait constamment du personnel académique de tout le Canada parler d'éventuels cas d'inconduite universitaire.

Depuis 2018, M^{me} Eaton et son équipe ont analysé plus de 80 politiques d'inconduite universitaire de tout le Canada dans le cadre d'une [analyse nationale des politiques](#) sur l'inconduite académique dans les universités et collèges canadiens financés par des fonds publics.

« Je peux affirmer avec confiance que tous les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens financés par des fonds publics disposent de politiques



La technologie peut être utilisée de manière éthique, mais elle peut aussi l'être à mauvais escient et exploitée.



“

This is a bit of a wakeup for the academy.

In Canada, several universities have issued guidance and policies addressing the use of ChatGPT, including the [University of Waterloo](#) and [UBC](#). At BCIT, Matthews said their Student Code of Academic Integrity won't change substantially with the rise of AI generative tools, and that “its statement that *Students must ensure that all academic work they produce is their own* captures unauthorized AI use.” She refers to BCIT's [Generative AI Tools](#) guide as covering some of these topics.

Detection technologies like Turnitin are used by a significant number of universities, colleges, and other public post-secondary institutions worldwide to check student assignments for instances of plagiarism. Another tool, GPTZero that was created by Edward Tian, a 22-year-old computer science student from Toronto, detects whether a student has used ChatGPT. On the flipside, a student could use Quilbot to erase AI out of a paper before submitting.

“I've not been a supporter of these tools to detect when students are using ChatGPT and similar technologies,” Couros said, adding that a more appropriate question would be: “Why do we use these tools as an assessment technique that makes it easier for students to cheat?”

Eaton agrees with a more proactive approach to AI.

“Assuming that students are only using AI apps to cheat is reductionist, and this assertion is not supported by any current research.” She noted that students have been using apps powered by artificial intelligence for years, to check

their grammar, for example. Eaton said that post-secondary institutions can and should be building and delivering undergraduate courses on how to use these technologies. She cited as an example the University of Calgary's Haskayne School of Business that's offering an undergraduate course in the fall on generative AI and prompt writing.

Schroeder also sees the advent of AI tools as an opportunity for academic staff to ask themselves questions about learning theories. “What specifically is it about them [learning and assessment activities] that we think contributes to student learning? How do they reveal, or not, that learning is taking place?”

How does this additional analysis affect workload?

Eaton says that there must be a way to ensure students are learning and have opportunities to demonstrate what they've learned without further adding to the workload of academic staff.

“I have had faculty asking me when AI apps will be available to help them grade student work and what AI apps can help reduce the burden of their workload,” she said. There are also implications for academic labour such as educators needing training to learn how to use AI apps in their respective disciplines.

Whereas the pandemic prompted a reassessment of approaches to teaching and learning, AI is causing yet another disruption in higher education that academic staff unions must organize around. Shared decision-making structures and policies are required to bring together the collegium to navigate the challenges of AI. The uncharted territory of AI also requires funding commitments from the federal and provincial governments to tackle issues like wage disparity and the working conditions of academic staff.

“When the conditions of the academic job are healthy, we can better fulfil our roles in the interests of students and the communities we serve,” said Schroeder. ■



relatives à la conduite des étudiantes et étudiants et/ou à l'intégrité académique. À ma connaissance, très peu d'entre eux, voire aucun, n'ont de clauses relatives à l'intelligence artificielle.»

Selon elle, la plupart des établissements pourraient utiliser leurs politiques existantes dans une certaine mesure pour traiter les fautes impliquant une mauvaise utilisation des outils d'intelligence artificielle. M^{me} Eaton cite les [recommandations sur l'utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans l'éducation](#), publiées en mai 2023 par le Réseau européen pour l'intégrité académique, qui peuvent être transférées aux établissements canadiens.

Au Canada, plusieurs universités ont émis des lignes directrices et des politiques concernant l'utilisation de ChatGPT, notamment l'[Université de Waterloo](#) et l'[UBC](#). À l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCIT), M^{me} Matthews a déclaré que le code d'intégrité académique des étudiantes et étudiants ne changera pas de manière substantielle avec l'essor des outils d'IA générative et que «sa déclaration selon laquelle les étudiants doivent s'assurer que tous les travaux académiques qu'ils produisent sont les leurs englobe l'utilisation non autorisée de l'IA». Elle renvoie au guide sur les [outils d'IA générative](#) du BCIT qui couvre certains de ces sujets.

Des technologies de détection comme Turnitin sont utilisées par un grand nombre d'universités, de collèges et d'autres établissements publics d'enseignement postsecondaire dans le monde entier pour vérifier si les travaux des étudiantes et étudiants ne sont pas plagés. Un autre outil, GPTZero, créé par Edward Tian, un étudiant en informatique de 22 ans de Toronto, détecte si une étudiante ou un étudiant a utilisé ChatGPT. À l'inverse, une étudiante ou un étudiant peut utiliser Quilbot pour effacer les traces d'IA d'un document avant de le rendre.

«Je ne suis pas un partisan de ces outils qui permettent de détecter si les étudiants utilisent le ChatGPT et d'autres technologies similaires», a déclaré M. Couros, ajoutant qu'une question plus appropriée serait la suivante : «Pourquoi utilisons-nous ces outils comme une technique d'évaluation qui permet aux étudiants de tricher plus facilement?»

M^{me} Eaton est d'accord avec une approche plus proactive de l'IA.

«Supposer que les étudiants n'utilisent les applications d'intelligence artificielle que pour tricher est réducteur, et cette affirmation n'est étayée par aucune recherche actuelle.»

Elle a fait remarquer que les étudiantes et étudiants utilisent depuis des années des applications basées sur l'intelligence artificielle, par exemple pour vérifier leur grammaire. Selon M^{me} Eaton, les établissements d'enseignement supérieur peuvent et doivent élaborer et dispenser des cours de premier cycle sur l'utilisation de ces technologies. Elle a cité en exemple la Haskayne School of Business de l'Université de Calgary, qui proposera à l'automne un cours de premier cycle sur l'IA générative et la rédaction de textes.

M. Schroeder considère également l'avènement des outils d'IA comme une occasion pour le personnel académique de se poser des questions sur les théories de l'apprentissage. «En quoi ces activités [d'apprentissage et d'évaluation] contribuent-elles spécifiquement à l'apprentissage des étudiants? Comment révèlent-elles, ou non, que l'apprentissage a lieu?»

Comment cette tâche d'analyse supplémentaire affecte-t-elle la charge de travail?

Selon M^{me} Eaton, il doit y avoir un moyen de s'assurer que les étudiantes et étudiants apprennent et ont la possibilité de démontrer ce qu'ils ont appris sans alourdir la charge de travail du personnel académique.

«Des membres du personnel académique m'ont demandé quand des applications d'IA seraient disponibles pour les aider à noter les travaux des étudiantes et étudiants et quelles applications d'IA pourraient les aider à alléger leur charge de travail», a-t-elle déclaré. Il y a également des implications pour le travail universitaire, comme le fait que le personnel enseignant a besoin d'une formation pour apprendre à utiliser les applications d'IA dans leurs disciplines respectives.

Alors que la pandémie a incité à réévaluer les approches de l'enseignement et de l'apprentissage, l'IA perturbe à nouveau l'enseignement supérieur, et les syndicats de personnel académique doivent se mobiliser autour de cette question. Des structures et des politiques de prise de décision partagées sont nécessaires pour réunir la communauté universitaire et lui permettre de relever les défis de l'IA. Le territoire inexploré de l'IA exige également des engagements financiers de la part des gouvernements fédéral et provinciaux pour s'attaquer à des questions telles que la disparité salariale et les conditions de travail du personnel académique.

«Lorsque les conditions de travail du personnel académique sont saines, nous pouvons mieux remplir notre rôle dans l'intérêt des étudiantes et étudiants et des collectivités à qui nous offrons des services», a déclaré M. Schroeder. ■

Is your union strategizing about AI and automation?



By Cal Murgu

The rapid advancement of artificial intelligence (AI) has transformed industries across the

globe. Large language models (LLMs), like the Microsoft-backed OpenAI GPT-4, have shown impressive capabilities in understanding and generating human-like text. These advancements have enabled applications such as chatbots, translation, video, image, and text content generation, which have become increasingly sophisticated.

As post-secondary institutions may seek to increasingly adopt AI and automation to streamline operations, reduce costs, and ‘enhance’ learning experiences, often through third-party vendors, many academic staff jobs have the potential to be replaced or fundamentally altered by software. While these new technologies offer tremendous potential, they’re not as foolproof as advertising makes them seem. Consider, for instance, how GPT-4 is known for fabricating information when it fails to pull anything of substance.

In the face of these changes, labour unions can play a crucial role in ensuring that the potential negative consequences of AI do not disproportionately affect the well-being of university and college workers. By serving as a collective voice for workers, labour unions can advocate for policies that mitigate the risks posed by AI, promote transparency in decision-making processes, and fight for fair wages and working conditions.

Labour unions can help ensure that AI tools augment rather than replace human labour by implementing policies that facilitate their use in ways that complement human skills and expertise. Labour unions can help preserve job

opportunities and maintain the all-important human element in post-secondary education by introducing policies that focus, for example, on collaboration between humans and AI to achieve better outcomes. Furthermore, labour unions can push for investment in worker retraining and skill development programs to equip academic staff with emerging skills to adapt and thrive in an increasingly automated work environment.

As unions within the academic environment represent a diverse workforce, ranging from faculty members to support personnel, they can address specific concerns such as academic freedom, tenure, intellectual property rights, complement, and the casualization of workers. In this context, they must promote the needs of their members while collaborating with the administration to maintain the viability of the institution. In their continued fight for fair wages and working conditions, unions are innately addressing a concern regarding the impact of AI on remuneration. Moreover, unions must advocate for the equitable redistribution of savings generated by automation, ensuring that the administration invests these financial gains through wage increases, better benefits, and improved working conditions.

To ensure that the adoption of AI is fair and equitable, labour unions can promote transparency in the decision-making process around this technology. By actively setting the agenda, labour unions can help create solutions that consider the potential benefits of AI and automation and the concerns and needs of workers. One way labour unions can promote transparency in decision-making regarding AI is by advocating

for joint AI committees within post-secondary institutions. These committees would bring together representatives from labour unions, administrations, IT departments, and other relevant stakeholders, including students, to consider and make decisions about AI and automation.

To ensure that the adoption of AI addresses the concerns of different groups of academic staff, benefits all stakeholders, and does not disproportionately harm any specific group, unions could consider adopting a more collaborative approach, working together to identify common goals and shared interests. They can also engage in inter-union dialogue to better understand the concerns of each group and develop solutions that consider the needs and well-being of all academic staff before collective bargaining.

It is unclear to what extent LLMs and other AI technologies will impact post-secondary education. However, an increasing number of specialists warn against the harsh realities of AI adoption for workers. Whatever the case may be, labour unions at universities and colleges have a vital role to play in safeguarding the interests of workers.

By advocating for policies that protect jobs and prioritize AI technologies that complement human labour, promoting transparency in decision-making processes, and fighting for fair wages and re-investment of savings into the institution, unions can help create a more inclusive and equitable transition to an increasingly automated future. ■

Cal Murgu is an Instructional Design Librarian (Librarian II) at Brock University. His research interests focus on digital pedagogy and distance learning in academic libraries and beyond, as well as librarian/faculty collaborations in the classroom.

Votre syndicat prépare-t-il une stratégie relative à l'IA et à l'automatisation?

Par Cal Murgu

Partout dans le monde, l'évolution rapide de l'intelligence artificielle (IA) a transformé les industries. Les grands modèles linguistiques (LLM), comme le OpenAI GPT-4 financé par Microsoft, ont fait la preuve de leur impressionnante capacité de comprendre et de produire du texte à consonance humaine. Les progrès effectués ont permis la mise au point de logiciels comme des applications d'agents conversationnels, de traduction et de production de contenu vidéo, visuel et textuel, de plus en plus perfectionnées.

À mesure que les établissements postsecondaires se doteront d'outils d'IA et d'automatisation, souvent par l'entremise de fournisseurs tiers, dans le but de rationaliser leurs activités, de réduire leurs coûts et d'«améliorer» l'apprentissage, de nombreux postes d'enseignement pourraient être abolis ou fondamentalement altérés. Si ces technologies offrent un potentiel énorme, elles ne sont pas aussi infaillibles que le laisse croire la publicité. On sait par exemple que le GPT-4 fabrique de l'information de toutes pièces lorsqu'il n'arrive pas à extraire de contenu substantiel.

Confrontés à ces changements, les syndicats peuvent jouer un rôle crucial en veillant à ce que les éventuelles conséquences négatives de l'IA ne nuisent pas de façon disproportionnée au bien-être du personnel des universités et des collèges. En se faisant la voix collective des travailleurs, ils peuvent réclamer des politiques d'atténuation des risques associés à l'IA, promouvoir l'adoption de processus transparents de prise de décisions et lutter pour des salaires et des conditions de travail équitables.

Les syndicats peuvent aider à faire en

sorte que l'IA serve à améliorer le travail du personnel, et non à remplacer la main-d'œuvre par de la technologie, en adoptant des politiques qui en facilitent le recours pour compléter l'expertise et les compétences humaines. Ils peuvent contribuer au maintien des possibilités d'emploi et du caractère humain ô combien important de l'éducation postsecondaire en adoptant des politiques qui s'articulent par exemple autour de la collaboration entre l'humain et l'IA pour l'obtention de meilleurs résultats. De plus, les syndicats peuvent réclamer le financement de programmes d'acquisition de compétences et de recyclage professionnel pour le personnel académique, afin que ce dernier développe les compétences émergentes requises pour s'adapter à son milieu de travail de plus en plus automatisé, et s'épanouir.

Étant donné qu'ils représentent une main-d'œuvre variée, allant du personnel enseignant au personnel de soutien, les syndicats du milieu académique peuvent traiter de préoccupations particulières touchant la liberté académique, la permanence, les droits de propriété intellectuelle, les effectifs, la précarisation de l'emploi et autres. Dans ce contexte, ils doivent défendre les besoins de leurs membres tout en collaborant avec l'administration pour assurer la viabilité de l'établissement. En poursuivant leur combat pour des salaires et des conditions de travail équitables, ils traitent aussi intrinsèquement d'une préoccupation liée aux conséquences de l'IA sur la rémunération. Qui plus est, ils doivent réclamer le partage équitable des sommes économisées grâce à l'automatisation en veillant à ce que les établissements réinvestissent ces

sommes dans l'augmentation des salaires et l'amélioration des avantages sociaux et des conditions de travail.

Pour garantir l'adoption juste et équitable de l'IA, les syndicats peuvent promouvoir l'adoption de processus transparents de prise de décisions en matière d'IA. En orientant activement le débat, ils peuvent également aider les établissements à se doter de solutions prenant en compte à la fois les avantages éventuels de l'IA et de l'automatisation, et les préoccupations et besoins des travailleurs. Dans le cadre de leurs efforts de promotion de décisions transparentes, les syndicats peuvent réclamer la formation de comités mixtes d'IA au sein des établissements postsecondaires. Ces comités regrouperaient des représentants des syndicats, des administrations et des services informatiques, et d'autres intervenants pertinents, y compris des étudiantes et des étudiants, afin de discuter d'IA et d'automatisation, et de prendre les décisions qui s'imposent.

Pour veiller à ce que l'adoption d'outils d'IA tienne compte des préoccupations de différents groupes de personnel académique, profite à toutes les parties prenantes et ne nuise pas de façon disproportionnée à un groupe particulier, les syndicats pourraient songer à adopter une approche fondée davantage sur la collaboration, c'est-à-dire travailler ensemble pour cerner les buts et intérêts communs. Avant d'entamer des négociations collectives, ils pourraient aussi mener un dialogue entre syndicats pour mieux comprendre les préoccupations de chaque groupe et élaborer des solutions tenant compte des besoins et du bien-être de tout le personnel académique.

Nous ne savons pas clairement quelles

seront les répercussions des LLM et autres technologies d'IA sur l'éducation postsecondaire. Cependant, un nombre croissant de spécialistes mettent en garde contre les dures réalités de l'adoption de l'IA pour les travailleurs. Quelle que soit la situation, les syndicats œuvrant dans les universités et collèges ont un rôle vital à jouer pour protéger leurs intérêts.

En réclamant des politiques qui protègent les emplois et accordent la priorité aux technologies d'IA conçues pour compléter le travail humain, en encourageant la transparence

sur le plan de la prise de décisions et en luttant pour des salaires équitables et pour le réinvestissement des sommes économisées dans les établissements, les syndicats peuvent aider à assurer une transition plus inclusive et équitable vers un avenir de plus en plus automatisé. ■

Cal Murgu est bibliothécaire spécialisé en conception pédagogique (Bibliothécaire II) à l'Université Brock. En matière de recherche, il se consacre à la pédagogie numérique et à l'apprentissage à distance dans les bibliothèques académiques et autres, ainsi qu'à la collaboration bibliothécaires-personnel enseignant en salles de classe.

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

RESOURCES AND CASE STUDIES ON:

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

RESSOURCES ET ÉTUDES DE CAS SUR :

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



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

Highlights from CAUT's 94th Council / Points saillants de la 94^e assemblée du Conseil de l'ACPPU



From April 20 to 22, delegates to CAUT's governing Council met in Ottawa to discuss priorities, elect leadership, and celebrate the collective achievements of members.

Du 20 au 22 avril, les délégués et déléguées au Conseil d'administration de l'ACPPU se sont réunis à Ottawa pour discuter de priorités, élire la direction et célébrer les réalisations collectives des membres.

CAUT president reaffirms commitment to CCAA advocacy

In his opening remarks, CAUT president Peter McInnis noted the Liberal government has not yet fulfilled its promise to amend the *Companies' Creditors Arrangement Act* (CCAA) to exclude public institutions. He informed Council delegates that the government will announce a quick consultation on the matter and that CAUT will use the occasion to step up its campaign to ensure there is no repeat of the Laurentian crisis.

McInnis expressed outrage at the ongoing attacks on tenure, academic freedom and equity in the United States and warned that we should not be complacent in Canada. Academic staff associations need strength and stamina to confront this tough reality, he said, asserting the importance of collective action to achieve wins.

He noted that academic staff in Canada, the United States, the United Kingdom and New Zealand have engaged in unprecedented strike action, fighting for fair wages, working conditions, equity and more. McInnis also reaffirmed CAUT's commitment to support unions seeking to protect academic freedom internationally.

"Canada upholds some of most important protections of academic freedom in the world," he said. "These freedoms must extend to international colleagues." ■

Former LUFA staff fundraise for those in financial distress

Former Laurentian University academic staff who lost their jobs or were forced to retire as a result of the institution's insolvency have launched a fundraising appeal for those experiencing financial hardship. The Laurentian Fired Faculty April 12 Distress Fund is seeking donations to help with basic living costs. Donations can be made by credit card [online](#) or cheques payable to CAUT c/o The April 12 Distress Fund can be mailed to the CAUT office. ■

Concern over CSIS on campus

CAUT executive director David Robinson warned delegates about the government's requirement for new security risk

Highlights from CAUT's 94th Council / Points saillants de la 94^e assemblée du Conseil de l'ACPPU

assessments for research collaborations involving foreign companies. Robinson said that the policy is particularly concerning for academics who have research partnerships with Chinese institutions and academics or are of Chinese descent.

Robinson added that the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) has been contacting institutions and academic staff. He cautioned members about speaking to CSIS without first consulting with their academic staff association and CAUT to obtain legal advice. ■

CAUT defends academic freedom in the classroom and on campus

CAUT executive director David Robinson discussed several recent cases of academic staff facing discipline for comments or behaviour deemed to be offensive, particularly in courses addressing racism and Indigenization.

Equity efforts and free expression are not mutually exclusive, he noted, expressing concern that the debate is increasingly being framed as a zero-sum competition between these two values. Robinson emphasized that academic freedom is not a defence against legally defined harassment and discrimination, but cautioned against the temptation to censor those who are merely disagreeable or offensive. ■

Lessons learned on the picket lines

In a roundtable discussion, leaders of four academic staff associations spoke about the lessons learned during strike actions at their institutions. They underlined that solidarity from the community and other unions was the key ingredient that motivated and kept their members on the picket lines. The group emphasized the need for unions to have clear and frequent communications around their demands.

Michael Arfken, president of the University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA), stated that the key to success for their union was the ability to keep members motivated while steering the negotiation process toward settlement. The administration's strategy at UPEI, he said, was to force binding arbitration.

Ashrafee Hossain, president of the Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA), said their "best weapon" was their communication and media outreach strategies. MUNFA developed key messages ahead of time to stay focused on winning the hearts and minds of students and on keeping collegial governance at the forefront of discussions.

Chantale Jeanrie, vice-president of the Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval, noted that their union consulted the members ahead of time and was ready for negotiations when their collective agreement expired. The union's demands were organized around four

main pillars, including collegial governance and precarity.

Adango Miadonye, president of the Cape Breton University Faculty Association (CBUFA), recounted their union's determination to continue striking for as long as necessary, in the face of the administration's delay tactics, which sought to "bankrupt" the association. As many faculty members work from overseas, the union sought to accommodate this online workforce through virtual picketing. ■

CAUT elects executive committee

Delegates to CAUT's 94th Council returned all members of the executive committee for 2023-2024, except for the Chair of the Academic Freedom and Tenure Committee whose term limit was reached.

Michael Arfken was elected as the new Chair of the Committee. Michael is the president and chief grievance officer for the University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA).

The full membership of the [CAUT Executive Committee](#) for 2023-2024 is available on the CAUT website. ■

Legislation targets tenure and academic freedom in the United States

In a keynote address, Samuel Dunitz of the National Education Association spoke about how American unions are pushing back against political threats to academic freedom in the United States. He said that Florida and Texas are hotbeds of hastily assembled, anti-union legislation, seeking to gut tenure, remove equity, diversity and inclusion (EDI) offices and initiatives, and imperil academic freedom at public universities. He added that the bills are designed to erode the rights of faculty and create an alternate system where administrations have all the decision-making power.

Dunitz spoke about how Senate Bill 18 in Texas bans tenure for new faculty hires. He mentioned Senate Bill 16, which was approved by legislators, that has the stated purpose of barring academics from forcing students to adopt certain beliefs. Dunitz also noted that House Bill 999 in Florida was an attempt to shut down courses and programs on critical race theory (CRT) and gender theory. The bill also targets funding for EDI programs.

Dunitz indicated that U.S. academic unions have forcefully responded to the slate of legislative attacks on the profession by ramping up internal organizing efforts and infrastructure at the state and national levels. He added that solidarity is needed now more than ever. The ability for academic staff and higher education to innovate and be free is necessary for a free society, he concluded. ■

Association of McGill Professors of Law becomes CAUT member

CAUT Council unanimously approved the Association of McGill Professors of Law (AMPL) application for CAUT membership. ■

In solidarity with PSAC

Daniel O'Donnell, University of Lethbridge Faculty Association, made an emergency motion for CAUT Council to support the strike of the Public Service Alliance of Canada (PSAC). CAUT voted unanimously in favour of the motion.

Many delegates joined the picket line on Parliament Hill during a Council break on Friday to show solidarity with the public service workers. See CAUT's [statement](#) of support on our website. ■

Perspectives on academic freedom in Quebec

Dyala Hamza, the second vice-chair of the Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM), spoke about the polarization of the debate on academic freedom in Quebec, in a context where the government does not officially acknowledge systemic racism. She noted that the denial of systemic racism compromises efforts to promote equity, diversity and inclusion (EDI) principles, and the defence of academic freedom. This situation also means that researchers can't effectively tackle systemic racism, she added.

"We should identify and address racism and discrimination

in all its forms. We should no longer allow the perception of academic freedom as a privilege. It is a right, same as freedom of expression and freedom of the press." ■

Honouring our activists

The Censure UofT group received the CAUT Milner Memorial Award in recognition of their efforts defending academic freedom. The group was formed following the controversy involving a donor's interference in the hiring of the director of the International Human Rights Program at the University of Toronto. The group organized around the CAUT censure of the university administration and garnered attention and solidarity from academics across the country and internationally.

The members of the Censure UofT group include Melanie Newton, Joe Carens, Mohammad Maile, Ariel Katz, Anver Emon, Alissa Trotz, Deb Cowen, Audrey Macklin, Ruth Marshall, Abigail Bakan, Melissa Williams, David Schneiderman, Denise Reaume, Judith Taylor, Jeffrey MacIntosh, Samer Muscati, Vincent Wong, Emily Albert, Trudo Lemmens, Rupaleem Bhuyan, and Malavika Kasturi.

Kathleen Nichol of Brandon University and Chantal M. Dion of Carleton University received the Sarah Shorten Award for their achievements in advancing women's equity. Kathleen Nichol is recognized for her work towards achieving gender equity at Brandon University and Chantal M. Dion for her work on the advancement of women at Carleton.

Council voted unanimously to present the Equity Award to Dawn Moore of the Carleton University Academic Staff Association (CUASA). Moore was described as a champion for equity and for fighting for marginalized groups.

Council voted unanimously to award an honorary CAUT membership to retiring Speaker Ted Montgomery, in recognition of his contributions to the academic labour movement and longstanding service to CAUT. ■



Delegates at CAUT's 94th Council show solidarity with public service workers on Parliament Hill.

Les délégués et déléguées au 94^e Conseil de l'ACPPU manifestent leur solidarité avec les travailleurs et travailleuses de la fonction publique sur la Colline du Parlement.

Le président de l'ACPPU réaffirme son engagement à l'égard de la modification de la LACC

Dans son allocution d'ouverture, le président de l'ACPPU, Peter McInnis, a souligné que le gouvernement libéral n'avait pas encore rempli sa promesse d'amender la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) pour en exclure les établissements publics. Il a informé les délégués et déléguées au Conseil que le gouvernement annoncera une rapide consultation sur la question et que l'ACPPU profitera de l'occasion pour intensifier sa campagne visant à éviter une autre crise comme celle qu'a traversée l'Université Laurentienne.

M. McInnis s'est dit indigné par les attaques lancées contre la permanence, la liberté académique et l'équité aux États-Unis et averti qu'il fallait éviter la complaisance au Canada. Selon lui, les associations de personnel académique devront faire preuve de force et d'énergie pour affronter cette dure réalité et il a insisté sur l'importance de l'action collective pour arriver à des résultats.

Il a souligné que le personnel académique au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande a amorcé un mouvement de grève sans précédent afin de lutter pour des salaires équitables, de bonnes conditions de travail et l'équité, entre autres. M. McInnis a aussi réaffirmé l'engagement de l'ACPPU à soutenir les syndicats qui veulent protéger la liberté académique sur la scène internationale.

«Le Canada s'est doté de certaines des meilleures protections au monde pour garantir la liberté académique, a-t-il affirmé. Mais cette liberté doit aussi être assurée aux collègues internationaux.» ■

Les anciens membres du personnel de l'APPUL organisent une activité de financement pour venir en aide aux collègues en difficulté financière

Les anciens membres du personnel académique de l'Université Laurentienne qui ont perdu leur emploi ou qui ont dû prendre leur retraite à cause de l'insolvabilité de l'établissement ont organisé une activité de financement pour leurs collègues qui vivent des difficultés financières. Le Fonds de secours du 12 avril pour les professeures et professeurs congédiés demande des dons afin de les aider à subvenir à leurs besoins fondamentaux. Les dons peuvent être faits par carte de crédit [en ligne](#) ou par chèque à l'ordre de l'ACPPU, aux soins du Fonds de secours du 12 avril, à l'adresse postale du bureau de l'ACPPU. ■

Préoccupation au sujet de la présence du SCRS sur les campus

Le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a informé les délégués et déléguées que le gouvernement exige maintenant des évaluations de risque pour les collaborations en recherches menées avec des entreprises étrangères. Selon M. Robinson, cette politique est particulièrement préoccupante pour les universitaires qui ont des partenariats de recherche avec des établissements ou des universitaires chinois ou de descendance chinoise.

M. Robinson a ajouté que le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a commencé à communiquer avec les établissements et le personnel académique. Il a averti les membres de ne pas parler au SCRS avant d'avoir consulté leur association du personnel académique et l'ACPPU pour obtenir des conseils juridiques. ■

L'ACPPU défend la liberté académique dans les salles de classe et sur les campus

Le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a discuté des cas de plusieurs membres du personnel académique ayant fait l'objet de mesures disciplinaires pour des commentaires ou des comportements jugés offensants, en particulier dans les cours portant sur le racisme et l'autochtonisation.

Les efforts en faveur de l'équité et de la libre expression ne s'excluent pas mutuellement, a-t-il souligné, en se disant inquiet que le débat soit de plus en plus présenté comme une compétition à somme nulle entre ces deux valeurs. M. Robinson a insisté sur le fait que la liberté académique n'est pas une défense contre le harcèlement et la discrimination tels que définis dans la loi, mais il croit qu'il faut résister à la tentation de censurer les personnes qui sont tout simplement désagréables ou offensantes. ■

Leçons apprises aux piquets de grève

À une table ronde, les dirigeantes et dirigeants de quatre associations de personnel académique ont parlé des leçons apprises pendant les grèves menées à leurs établissements, en particulier l'importance de la solidarité de la collectivité et d'autres syndicats en tant qu'ingrédient de base de la motivation de leurs membres et de leur détermination à mener la grève à bien. Le groupe a insisté sur le fait que les syndicats doivent avoir des communications claires et fréquentes sur leurs exigences.

Michael Arfken, président de l'Association des professeures et professeurs de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard

Highlights from CAUT's 94th Council / Points saillants de la 94^e assemblée du Conseil de l'ACPPU

(University of Prince Edward Island Faculty Association ou UPEIFA), a affirmé que la clé du succès était la capacité à garder les membres motivés tout en orientant le processus de négociation vers un règlement. La stratégie de l'administration de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, selon lui, était de forcer le recours à un arbitrage de différend.

Ashrafee Hossain, président de l'Association des professeurs et professeurs de l'Université Memorial de Terre-Neuve (Memorial University of Newfoundland Faculty Association ou MUNFA), a déclaré que leur « meilleure arme » était leur stratégie de communication et de relations avec les médias. La MUNFA a élaboré des messages clés à l'avance pour convaincre les étudiantes et étudiants de les appuyer et maintenir la gouvernance collégiale au cœur des discussions.

Chantale Jeanrie, vice-présidente du Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université Laval, a souligné que son syndicat avait consulté les membres à l'avance et était déjà prêt à négocier lorsque la convention collective est arrivée à échéance. Les exigences du syndicat reposaient sur quatre grands volets, dont la gouvernance collégiale et la précarité.

Adango Miadonye, président de l'Association des professeurs et professeurs de l'Université du Cap-Breton (Cape Breton University Faculty Association ou CBUFA), a décrit la détermination de son syndicat à poursuivre la grève aussi longtemps qu'il le faudrait face aux tactiques dilatoires de l'administration, qui tentait d'acculer l'Association à la « faillite ». Parce que de nombreux professeurs et professeurs travaillent à partir de l'étranger, le syndicat souhaite faciliter la tâche à cette main-d'œuvre en ligne grâce au piquetage virtuel. ■

L'ACPPU élit son Comité de direction

Les délégués et déléguées au 94^e Conseil de l'ACPPU ont réélu tous les membres du Comité de direction de 2023-2024, à l'exception de la présidence du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, dont le mandat se terminait.

Michael Arfken a été élu président du Comité. Il est président et agent des griefs en chef de l'Association des professeurs et professeurs de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (University of Prince Edward Island Faculty Association ou UPEIFA).

Les noms des membres du [Comité de direction](#) de l'ACPPU pour 2023-2024 sont affichés sur le site web de l'ACPPU. ■

Des lois ciblent la permanence et la liberté académique aux États-Unis

Dans son allocution au Conseil, Samuel Dunietz, de la National Education Association, a décrit la riposte des syndicats américains aux menaces politiques qui pèsent sur la liberté académique aux États-Unis. Pour lui, la Floride et le Texas sont des terrains fertiles pour des lois antisyndicales rédigées à la hâte afin de tenter de sabrer la permanence, d'éliminer

les organismes et les projets favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et de mettre en péril la liberté académique dans les universités publiques. Il a ajouté que ces lois sont conçues pour affaiblir les droits des professeurs et professeurs et créer un système parallèle où les administrations possèdent tout le pouvoir décisionnel.

M. Dunietz a expliqué que le projet de loi sénatorial 18 au Texas interdit la permanence pour les nouveaux professeurs et professeurs. Il a ajouté que le projet de loi sénatorial 16, approuvé par les législateurs, avait pour but d'empêcher les universitaires d'obliger les étudiantes et étudiants à adopter certaines croyances. M. Dunietz a aussi mentionné le projet de loi 99 présenté à la Chambre de Floride visant à annuler les cours et les programmes portant sur la théorie critique de la race (critical race theory ou CRT) et la théorie du genre. La loi cible aussi le financement des programmes d'EDI.

Selon M. Dunietz, les syndicats universitaires américains ont répondu avec force aux nombreuses attaques dirigées contre la profession en intensifiant leurs efforts de mobilisation interne et l'infrastructure au niveau des États et sur la scène nationale. Il a ajouté que la solidarité est plus importante que jamais. La capacité du personnel académique et de l'éducation supérieure d'innover et de travailler librement est nécessaire à une société libre, a-t-il conclu. ■

L'Association des professeurs et professeurs de droit de McGill devient membre de l'ACPPU

Le Conseil de l'ACPPU a approuvé à l'unanimité la demande d'adhésion de l'Association des professeurs et professeurs de droit de McGill. ■



Peter McInnis, CAUT president, and Evan Fox-Decent, AMPL interim president.
Peter McInnis, président de l'ACPPU, et Evan Fox-Decent, président intérimaire de l'AMPL.

Highlights from CAUT's 94th Council / Points saillants de la 94^e assemblée du Conseil de l'ACPPU

Solidarité avec l'AFPC

Daniel O'Donnell, de l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Lethbridge, a présenté une motion d'urgence demandant au Conseil de l'ACPPU d'appuyer la grève de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). L'ACPPU a voté à l'unanimité en faveur de la motion.

Vendredi, de nombreux délégués et déléguées se sont joints aux piquets de grève à la Colline du Parlement pendant une pause du Conseil pour afficher leur solidarité avec les travailleuses et travailleurs de la fonction publique. Voir la [déclaration](#) d'appui de l'ACPPU sur notre site web. ■

Perspectives sur la liberté académique au Québec

Dyala Hamza, deuxième vice-présidente du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM), a parlé de la polarisation du débat sur la liberté académique au Québec, dans un contexte où le gouvernement ne reconnaît pas le racisme systémique. Elle a souligné que le refus de reconnaître le racisme systémique compromet les efforts de promotion des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et la défense de la liberté académique. Cette situation empêche également les chercheuses et chercheurs de s'attaquer efficacement au racisme systémique, selon elle.

« Nous devons identifier le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes et nous y attaquer. Nous ne devons plus permettre que la liberté académique soit perçue comme un privilège. C'est un droit, tout comme la liberté d'expression et la liberté de la presse. » ■

Hommage à nos militantes et militants

Le groupe Censure UofT (Blâme de l'U de T) a reçu le Prix commémoratif Milner de l'ACPPU en reconnaissance des efforts qu'il a déployés pour défendre la liberté académique. Ce groupe a été formé dans la foulée de la controverse sur l'ingérence d'un donateur dans l'embauchage du directeur du programme international des droits de la personne de l'Université de Toronto. Le groupe s'est organisé autour du blâme par l'ACPPU de l'administration de l'université et s'est attiré l'attention et la solidarité d'universitaires de tout le pays et d'ailleurs dans le monde.

Les membres du groupe Censure UofT sont Melanie Newton, Joe Carens, Mohammad Maile, Ariel Katz, Anver Emon, Alissa Trotz, Deb Cowen, Audrey Macklin, Ruth Marshall, Abigail Bakan, Melissa Williams, David Schneiderman, Denise Reaume, Judith Taylor, Jeffrey MacIntosh, Samer Muscati, Vincent Wong, Emily Albert, Trudo Lemmens, Rupaleem Bhuyan et Malavika Kasturi.

Kathleen Nichol, de l'Université Brandon, et Chantal M. Dion, de l'Université Carleton, ont reçu le Prix Sarah-Shorten pour leurs réalisations en faveur de l'avancement de l'équité des femmes : Kathleen Nichol pour son travail en équité de genre à l'Université Brandon et Chantal M. Dion pour son travail sur l'avancement des femmes à l'Université Carleton.

Le Conseil a voté à l'unanimité en faveur de la remise du Prix pour l'équité à Dawn Moore, de l'Association du personnel académique de l'Université Carleton (Carleton University Academic Staff Association ou CUASA). M^{me} Moore a été décrite comme championne de l'équité et de la lutte en faveur des groupes marginalisés.

Par un vote unanime, le Conseil a conféré la qualité de membre honoraire de l'ACPPU au président d'assemblée sortant Ted Montgomery, en reconnaissance de sa contribution au mouvement syndical académique et de ses longs états de l'ACPPU. ■



Left: UofT Censure group representatives accept CAUT Milner Memorial Award. / Right: Kathleen Nichol and Chantal M. Dion receive Sarah Shorten Award.
À gauche : Des représentants et représentantes du groupe Censure UofT (Blâme de l'U de T) acceptent le Prix commémoratif Milner de l'ACPPU. / À droite : Kathleen Nichol et Chantal M. Dion reçoivent le Prix Sarah Shorten.



The CAUT Executive Committee for 2023-2024. Absent from photo: Larry Savage (Brock University Faculty Association), chair of Collective Bargaining and Organizing Committee.
Le Comité de direction de l'ACPPU pour 2023-2024. Absent : Larry Savage (Brock University Faculty Association), président du Comité de la négociation collective et de l'organisation.



Peter McInnis
PRESIDENT / PRÉSIDENT
ST. FRANCIS XAVIER (ST.FXAUT)



David Newhouse
REPRESENTATIVE-AT-LARGE ABORIGINAL /
REPRÉSENTANT ORDINAIRE (AUTOCHTONE)
TRENT (TUFA)



Robin Whitaker
VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENTE
MEMORIAL (MUNFA)



Claudia Steinke
REPRESENTATIVE-AT-LARGE GENERAL /
REPRÉSENTANTE ORDINAIRE (GÉNÉRAL)
LETHBRIDGE (ULFA)



Yalla Sangaré
TREASURER / TRÉSORIER
SAINTE-ANNE (APBUS)



Michael Arfken
CHAIR ACADEMIC FREEDOM & TENURE COMMITTEE /
COMITÉ DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE ET DE LA PERMANENCE DE L'EMPLOI
PEI (UPEIFA)



Brenda Austin-Smith
PAST PRESIDENT / PRÉSIDENTE SORTANTE
MANITOBA (UMFA)



Nick Papatheodorakos
CHAIR CONTRACT ACADEMIC STAFF COMMITTEE /
PRÉSIDENT DU COMITÉ DU PERSONNEL ACADÉMIQUE CONTRACTUEL
CONCORDIA PART-TIME (CUPFA)



David Robinson
EXECUTIVE DIRECTOR (EX-OFFICIO) /
DIRECTEUR GÉNÉRAL (MEMBRE D'OFFICE)
CAUT / ACPPU



Kate Cushon
CHAIR LIBRARIANS' & ARCHIVISTS' COMMITTEE /
PRÉSIDENTE, COMITÉ DES BIBLIOTHÉCAIRES ET DES ARCHIVISTES
REGINA (URFA)



Patrick Noël
REPRESENTATIVE-AT-LARGE FRANCOPHONE /
REPRÉSENTANT ORDINAIRE (FRANCOPHONE)
SAINT-BONIFACE (APPUSB)



Larry Savage
CHAIR COLLECTIVE BARGAINING AND ORGANIZING COMMITTEE /
PRÉSIDENT, COMITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE L'ORGANISATION
BROCK (BUFA)



Chantale Jeanrie
REPRESENTATIVE-AT-LARGE QUEBEC /
REPRÉSENTANTE ORDINAIRE (QUÉBEC)
UNIVERSITÉ LAVAL (SPUL)



Susan Spronk
CO-CHAIR EQUITY COMMITTEE / COPRÉSIDENTE, COMITÉ DE L'ÉQUITÉ
OTTAWA (APUO)



Shirley Chau
REPRESENTATIVE-AT-LARGE GENERAL /
REPRÉSENTANTE ORDINAIRE (GÉNÉRAL)
BRITISH COLUMBIA (UBCFA)



Marvin Claybourn
CO-CHAIR EQUITY COMMITTEE / COPRÉSIDENT, COMITÉ DE L'ÉQUITÉ
ST. THOMAS (FAUST)

Samuel Dunietz

Samuel Dunietz is a Senior Policy/Program Analyst in the National Education Association's Education Policy and Implementation Center, focusing on higher education and workforce issues. His research and policy interests include equitable access to high-quality post-secondary education, student debt, faculty tenure and research protections, and post-secondary career and technical education programs.

In the United States, we have seen attacks by state legislatures on post-secondary education. What is going on?

Over the past few years, and especially in the past few months, concerted politically based attacks on academic freedom and DEI (Diversity, Equity and Inclusion) threaten to impede certain aspects of democracy and drive faculty away from post-secondary institutions. This phenomenon, however, is not unique to the United States. Authoritarian regimes around the world increasingly seek to silence academics. In the United States, these political attacks aim to weaken the collective power of unions and their ability to organize by silencing tenured faculty, cutting out academic freedom and shared governance protections.

Florida, led by its Republican Governor, Ron DeSantis, is a prime example of current threats to academic freedom. With House Bill 999 and its companion Senate Bill 266, legislators have moved to change the norms and practices of academic freedom, tenure and shared governance by mandating what can and cannot be taught. Meanwhile, House Bill 1445 and its companion Senate Bill 256 target public sector unions like teachers' unions to prohibit members from voluntary and automatic paycheck deductions for dues while also threatening decertification if unions do not meet a 60 per cent paid membership requirement.

Lawmakers want to dictate or



Post-secondary institutions know they cannot attract top talent and research without academic freedom.

prohibit courses of study, prioritize neoclassical education focused on Western European civilization, stop spending on DEI activities, and usurp faculty hiring, tenure and grievance processes. Arbitrators would no longer mediate contract disputes between the administration, which are political appointees, and faculty members. The administration would be able to make unilateral decisions.

How are academic unions pushing back against this political interference?

When the governing body for the State University System of Florida announced regulatory changes to the systems of tenure and shared governance, National Education Association (NEA) affiliates sprang into action. They called and emailed legislators and organized virtual press conferences and town hall meetings. They launched social media campaigns, including live streams, to strengthen the connection of members with their union. They created national petitions and asked supporters to call and email elected officials. This pressure forced the system to delay and change their regulations. Collective action works.

NEA helped file lawsuits to challenge unconstitutional bills that limit academic freedom. We collaborated with groups focused on equity initiatives and academic freedom such as the National Association for the Advancement of Colored People Legal Fund and the American Civil Liberties Union of Florida on some of the lawsuits.

NEA is conducting a massive recruitment drive with the support of our affiliates and other unions. We are also switching automatic dues deductions for current members to a new union-controlled system. At the federal level, we are backing policies that ensure the economic security of academic staff and graduate students.

Why is it important to defend academic freedom?

The ability of faculty and post-secondary institutions to be free of political interference and to have the security to innovate is crucial to the discourse of democracy and necessary for a free society. Most of the academic labour force in the United States does not have the protection of tenure, which has been declining steadily while rates of adjunct or contingent faculty have been increasing. Academic freedom is a necessity that tenure protects, but union contracts can also help to enforce academic freedom. Post-secondary institutions know they cannot attract top talent and research without academic freedom.

If Texas were to pass Senate Bill 18, for example, the post-tenure review system would be next up for review, and multiple other states would follow its lead. Ideological arguments aside, attacking tenure will hurt these states eventually through brain drain. We have started to see it in Florida, with faculty preferring not to work in the state because it offers no long-term benefit for careers and research.

In Texas, lawmakers want to create



a new multi-billion-dollar endowment to boost emerging research universities and national rankings. Banning diversity offices and weakening tenure would have the opposite effect and would hurt the ability of these schools to recruit so-called all-star faculty. Furthermore, accreditation boards may not enforce tenure, academic freedom or diversity rules if they conflict with state law, which could generate an immediate crisis in program degree and institutional accreditation.

What about the debate over so-called woke ideology?

Republicans have found the most political success with attacks on wokeism. Politicians often misuse and mislabel terms like wokeism or critical race theory to encompass anything related to race, gender equity, or dismantling systemic or institutionalized inequities. Anti-woke legislation would continue to chill speech as faculty try to avoid any appearance of compelling belief on various sensitive topics routinely discussed in classrooms.

Senate Bill 16 in Texas and similar bills in Florida effectively gag academics, restricting them from speaking freely about specific viewpoints or issues related to race and racism that are based on historical facts and affect the lives of Black people today. Senate Bill 17 even proposes to disband diversity programs in public universities, and there is a big concern that institutions could lose out on federal funding if that happens. ■

Samuel Dunietz

Samuel Dunietz est analyste de programmes/ politiques principal à l'Education Policy and Implementation Center de la National Education Association et s'intéresse aux questions relatives à l'enseignement supérieur et à la main d'œuvre. Ses recherches et travaux stratégiques portent entre autres sur l'accès équitable à l'éducation postsecondaire de haute qualité, la dette étudiante, les mesures de protection de la permanence et de la recherche chez le personnel enseignant et les programmes postsecondaires de formation technique et professionnelle.

Aux États-Unis, des assemblées législatives d'État s'en prennent à l'éducation postsecondaire. Que se passe-t-il?

Ces dernières années, et surtout ces derniers mois, des attaques politiques concertées, menées contre la liberté académique et les activités de DEI (diversité, équité et inclusion), menacent de nuire à certains aspects de la démocratie et de vider les établissements postsecondaires de leur personnel enseignant. Mais les États-Unis ne sont pas les seuls à se heurter à ce phénomène. Les régimes autoritaires du monde entier cherchent de plus en plus à faire taire leur milieu académique. Aux États-Unis, ces attaques politiques ont pour but d'affaiblir le pouvoir collectif des syndicats et leur capacité de faire de l'organisation en réduisant au silence les professeurs et professeurs permanents et en limitant les mesures de protection de la liberté académique et de la gouvernance partagée.

Dirigée par le gouverneur républicain Ron DeSantis, la Floride offre un bel exemple de la menace qui plane actuellement sur la liberté académique. Dans le projet de loi 999 de la chambre des représentants de l'État, et son pendant sénatorial, le projet de loi 266, les législatrices et législateurs proposent de changer les normes et les pratiques touchant la liberté académique, la

permanence et la gouvernance partagée en établissant ce qui peut et ne peut pas être enseigné. Pendant ce temps, le projet de loi 1445 de la chambre des représentants et son pendant sénatorial, le projet de loi 256, ciblent les syndicats du secteur public comme ceux des enseignantes et des enseignants, pour interdire la déduction automatique et volontaire des cotisations syndicales des chèques de paie des membres tout en menaçant de révoquer l'accréditation de tout syndicat dont la proportion de membres payants n'atteint pas 60%.

Les législatrices et législateurs veulent imposer ou interdire certains cours, prioriser une éducation néoclassique axée sur la civilisation européenne occidentale, cesser de financer les activités de DEI et s'emparer des processus relatifs à l'embauche, à la permanence et aux griefs. Les différends contractuels opposant l'administration, composée de personnes nommées par le gouvernement, et le personnel enseignant ne feraient plus l'objet d'arbitrage. L'administration serait en mesure de prendre des décisions unilatérales.

Comment les syndicats de personnel académique luttent-ils contre cette ingérence politique?

Quand l'organe de direction du State University System of Florida a annoncé l'apport de modifications réglementaires aux systèmes de permanence et de gouvernance partagée, les membres affiliés de la National Education Association (NEA) se sont roulés dans les manches. Ils ont téléphoné et ont écrit aux législatrices et législateurs, et organisé des assemblées publiques et des conférences de presse virtuelles. Ils ont lancé des campagnes dans les médias sociaux, dont des activités diffusées en direct, pour renforcer les relations entre les membres et leurs syndicats.

Ils ont créé des pétitions nationales et demandé aux personnes les soutenant de téléphoner et d'écrire à leurs élus. Cette pression a obligé le système à reporter et à modifier sa réglementation. L'action collective fonctionne.

La NEA a aidé à tenter des poursuites pour contester les projets de loi non constitutionnels qui limitent la liberté académique. Elle a collaboré à certaines de ces poursuites avec des groupes voués aux initiatives d'équité et à la liberté académique, comme la National Association for the Advancement of Colored People Legal Fund et l'American Civil Liberties Union of Florida.

La NEA mène une campagne de recrutement d'envergure avec le soutien de ses affiliés et d'autres syndicats. Elle a aussi amorcé la transition du système actuel de déduction automatique des contributions des membres à un nouveau système contrôlé par le syndicat. À l'échelle fédérale, elle appuie des politiques qui assurent la sécurité économique du personnel académique, et des étudiantes et des étudiants de cycles supérieurs.

Pourquoi est-il important de défendre la liberté académique?

Pour assurer la poursuite du discours de la démocratie et le maintien d'une société libre, il est essentiel que le personnel enseignant et les établissements postsecondaires puissent mener leurs activités sans ingérence politique et innover en toute sécurité. Aux États-Unis, la majorité du personnel académique ne bénéficie pas de la protection de la permanence, qui connaît un déclin constant pendant que les taux de personnel enseignant auxiliaire ou de réserve augmentent. La liberté académique est une nécessité que la permanence protège, mais que peuvent aussi aider à assurer les conventions collectives. Les établissements



Les établissements postsecondaires savent qu'ils ne peuvent pas attirer de gros talents et des recherches de pointe sans liberté académique.

postsecondaires savent qu'ils ne peuvent pas attirer de gros talents et des recherches de pointe sans liberté académique.

Si le Texas adoptait son projet de loi sénatorial 18 par exemple, le processus d'examen des professeures et professeurs permanents serait revu et plusieurs autres États seraient tentés d'imiter le pas. Mis à part les arguments idéologiques, le fait de s'en prendre à la permanence nuira aux établissements touchés en entraînant l'exode de leurs cerveaux. Nous commençons à le voir en Floride, que le personnel enseignant quitte peu à peu parce que l'État n'offre plus d'avantages à long terme sur le plan de la carrière et des recherches.

Au Texas, les législatrices et les législateurs veulent créer un fonds de dotation de plusieurs milliards de

dollars pour appuyer les universités de recherche émergentes et améliorer les classements à l'échelle nationale. Le fait d'interdire les bureaux de la diversité et d'affaiblir le système de permanence aurait l'effet contraire et limiterait la capacité de ces écoles de recruter du personnel enseignant «vedette». De plus, les comités d'accréditation pourraient ne pas respecter les règles relatives à la permanence, à la liberté académique ou à la diversité si elles entrent en conflit avec les lois de l'État, ce qui pourrait entraîner une crise immédiate sur le plan de l'accréditation de programmes d'études et d'établissements.

Qu'en est-il du débat sur l'idéologie dite woke?

Les républicains ont eu beaucoup de

succès politique en s'attaquant au wokisme. La classe politique fait souvent un usage erroné des termes comme «wokisme» et «théorie critique de la race», en les étendant à tout ce qui concerne la race, l'équité homme-femme ou le démantèlement des iniquités systémiques et organisationnelles. La législation anti-woke continuerait de miner la liberté d'expression du personnel enseignant, qui tente d'éviter toute apparence d'orientation des croyances relatives à une variété de sujets délicats couramment abordés en classe.

Dans les faits, le projet de loi sénatorial 16 du Texas et d'autres projets de loi semblables de la Floride bâillonnent le personnel académique en l'empêchant de parler ouvertement de questions ou de points de vue spécifiques relatifs à la race et au racisme qui sont fondés sur des faits historiques se répercutant encore aujourd'hui sur la vie des personnes noires. Le projet de loi sénatorial 17 propose même de dissoudre les programmes relatifs à la diversité des universités publiques, et la perte possible de financement fédéral que cela pourrait entraîner est source de grandes préoccupations. ■

CAREERS ONLINE!

**Academic
Work.ca**

Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !

**Travail
academique.ca**

Parcourez nos offres d'emploi.



SAVE THE DATE
RÉSERVEZ LES DATES

**CONTRACT ACADEMIC
STAFF CONFERENCE**

OCTOBER 20 – 21, 2023

VISIT **CAUT.CA** FOR MORE INFORMATION

**CONFÉRENCE DU PERSONNEL
ACADÉMIQUE CONTRACTUEL**

Les 20 et 21 octobre 2023

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LE SITE **ACPPU.CA**



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

1953–2023
In print 70 yrs | Publié depuis 70 ans
ISSN 0007-7887