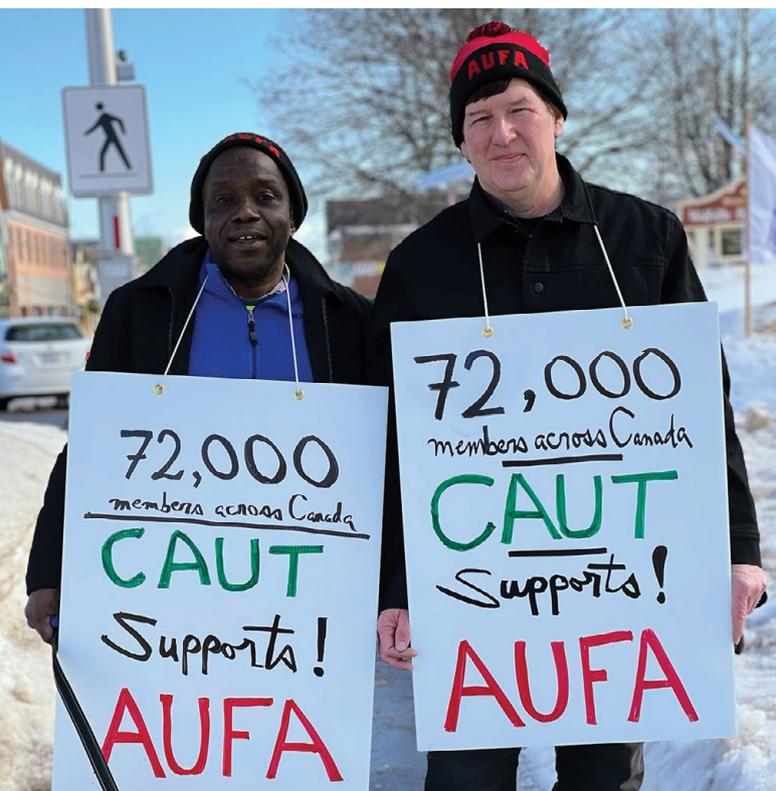


bulletin

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

www.CAUT.ca



A job action wave sweeps Canada
Vague d'actions syndicales au Canada

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

President / Présidente /
Brenda Austin-Smith

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

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

Co-Managing Editors / Co-rédactrice et co-rédacteur en chef /
Rachel Vincent Mafoya Dossoumon

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Christie Witt

Contributors / Contributeurs /
Janna Bryson Mafoya Dossoumon Nicole Gagné
Caroline Lachance Margaret McGovern-Poté Leslie Sinclair
Marc Spooner Rachel Vincent

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

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

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

Average distribution / Tirage moyen / 48,500

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

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

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

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

Contents Sommaire



**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

18 – 23 /

A job action wave sweeps Canada Vague d'actions syndicales au Canada

Cover/Couverture:
Peter McInnis (Top Left / En haut à gauche)
Lorin Yochim (Top Right / En haut à droite)
Zach Fleischer (Bottom / En bas)
Page 14: Bill Meachem
Page 18: Trevor Hopkin



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

4/
BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE
Job action highlights
Faits saillants des grèves

5–6 /
PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
A wave of militancy
Une vague de militantisme

7–11 /
NEWS
ACTUALITÉS

12–14 /
COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE
**Universities: The overlooked player in
determining healthy democracies**
Les universités : l'acteur négligé dans
l'établissement de démocraties saines

14 /
ADVOCACY UPDATE
MISE À JOUR SUR LA REVENDICATION

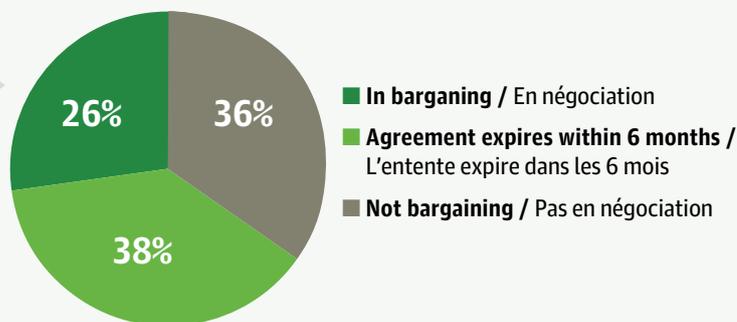
15–17 /
INTERVIEW
ENTRETIEN
Glynis Price

Job action highlights / Faits saillants des grèves

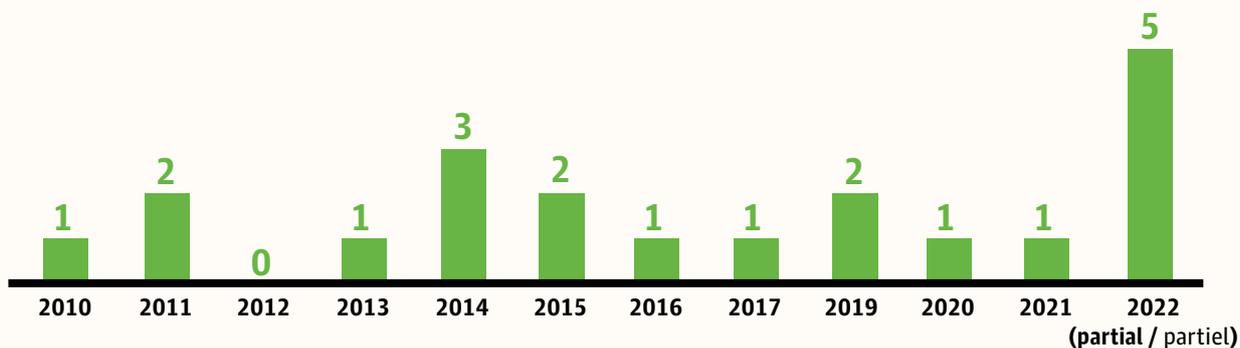
Status of CAUT member collective agreements* / Statut des conventions collectives des membres de l'ACPPU*

Slightly more than a quarter of members are currently in bargaining.
Un peu plus du quart des membres sont actuellement en négociation.

* As of February 2022 / * En date de février 2022



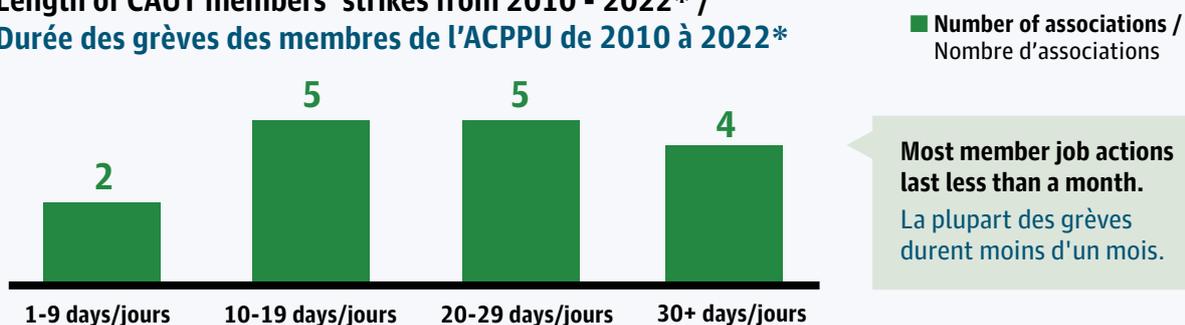
Number of strikes among CAUT members* / Nombre de grèves parmi les membres de l'ACPPU*



* 2010 to 2022 (partial) /
* 2010 à 2022 (partiel)

Member job action numbers have reached a peak this year.
Le nombre de grèves des membres a atteint un sommet cette année.

Length of CAUT members' strikes from 2010 - 2022* / Durée des grèves des membres de l'ACPPU de 2010 à 2022*



Most member job actions last less than a month.
La plupart des grèves durent moins d'un mois.

A wave of militancy



By Brenda Austin-Smith

More CAUT associations are currently on strike, or preparing for job action, than we have seen in

many years. Why is the heat so high at the bargaining table right now? Why are so many associations on the picket line already or on their way there? Look no further than central administrations and provincial governments, who continue to be the most effective tool of member engagement for academic associations. That may not be their intention, but it's hard to argue with results that stretch from the prairies to the sea.

The fight-back spirit among CAUT members began to rise two years ago as the pandemic forced all of us into emergency remote work. We did this because we had no choice. It was the only way to continue our research, teaching, and service in the face of a life-threatening virus. We balanced laptops on piles of books on kitchen counters, rigged up the best lighting we could, and carried on. Many CAUT members did all this even though supports from the employer were minimal or non-existent, and when a growing number of academics were precarious workers. About one-third of those who teach at Canadian post-secondary education institutions are on short-term contracts with terrible pay and few benefits.

Our colleges and universities were under a range of threats well before COVID. Constant cuts by governments have punched a hole in budgets that finance the core mission of our institutions. This has had knock-on effects as more of our colleagues face increased workloads with no respite and insufficient support. About 10 per cent of precarious academics in Canada saw their jobs disappear completely – their students loaded instead into the (virtual) classrooms of their colleagues. And it's important to remember that racialized academics, women academics,

“

The shunting aside of collegial governance by administrations bent on commercialization and top-down control was cause for outrage.

Indigenous academics, and academics with disabilities, are more likely to be concentrated in the ranks of the precarious than in full-time tenure-track jobs. Given the touting of equity, diversity and inclusion progress by our administrations, the lack of attention to the under-representation of these colleagues in tenure-track positions is infuriating.

And in the thick of the COVID crisis, central administrations seized on the emergency to grab unilateral power in academic decision making. Senates were bypassed or side-stepped in the name of expediency. Central administrations promised that this was temporary, that our work was deeply appreciated and that our extraordinary effort to keep our institutions working would be remembered. Until it wasn't. The shunting aside of collegial governance by administrations bent on commercialization and top-down control was cause for outrage.

Associations had to argue and even grieve, to restore collegial decision making to its rightful place. Those struggles have surfaced at the bargaining table and on the picket line. My association, the University of Manitoba Faculty Association, stayed out on strike for five weeks—in part because the administration claimed for itself the right to dictate the mode of instruction—even though that is an academic matter that rightly falls to Senate. In the face of this persistent over-reach, and the failure of our administrations to protect institutions from the predations of provincial governments, it isn't surprising that CAUT members have taken action.

The wave of militancy and willingness to withdraw our labour doesn't come out of nowhere. It isn't a fit of pique. Nor is it only about salary and benefits – though for those of us watching Manitoba government lawyers admit in court last month to violating our Constitutional rights, the absence of free and fair bargaining is galling. Yes, we all deserve fair salaries and benefits. But when I read the communications from CAUT associations to their members about the state of bargaining on our campuses, one word occurs more than any other: respect.

Academic workers across the country deserve respect. In the thick of the pandemic, the reliance of our institutions on our labour was clearer than it has ever been. We are the ones who rose to the challenge two years ago. I don't know about you, but I've yet to meet a student who turned to a university president for support when they were sick, anxious, and unable to cope. And after all that, we're told that our willingness to do ever more for students is a weakness – in effect, that we've been naive to assume that those who profess to lead our institutions actually care about us and our students.

Real leaders inspire rather than command. They speak from a place of integrity and values—values that have nothing at all to do with profit, metrics, and wringing more work hours out of the insecurely employed. The anger sweeping the post-secondary landscape this year is a revolt against disrespect, and the result of our realization that no one will stand up for the values of collegial governance, academic freedom, and workplace rights, but us. ■

Une vague de militantisme

Par Brenda Austin-Smith

Depuis bien longtemps, il n'y a pas eu autant d'associations de l'ACPPU en grève ou sur le point de l'être. Pourquoi la table des négociations est-elle actuellement aussi enflammée? Pourquoi tant d'associations ont-elles déjà sorti leur piquet de grève, ou s'apprêtent-elles à le faire? Il suffit de regarder les administrations centrales et les gouvernements provinciaux, qui continuent d'être le meilleur facteur de mobilisation pour les associations académiques. Ce n'est peut-être pas leur intention, mais il est difficile de remettre en question des résultats qui s'imposent d'un océan à l'autre.

L'esprit de répartition a commencé à se manifester chez les membres de l'ACPPU il y a deux ans, lorsque la pandémie nous a tous obligés, en urgence, à travailler à distance. Nous nous y sommes résolus, car nous n'avions pas le choix. C'était le seul moyen de poursuivre nos travaux de recherche, nos enseignements et nos services face à un virus mortel. Nous avons mis nos ordinateurs portables en équilibre sur des piles d'ouvrages sur le comptoir de la cuisine, et adapté au mieux l'éclairage pour poursuivre notre travail. Nombre de membres de l'ACPPU ont fait tout cela, même s'ils ne bénéficiaient que d'un soutien minime, voire inexistant, de la part de leur employeur et qu'un nombre croissant d'enseignants étaient en situation précaire. Environ un tiers des personnes qui enseignent dans un établissement postsecondaire canadien ont des contrats à court terme dont la rémunération est très faible et les prestations peu nombreuses.

Une série de menaces pesait sur les collèges et les universités bien avant la COVID. Des coupes gouvernementales constantes ont créé un trou dans les budgets qui financent la mission centrale de nos établissements, ce qui a eu l'effet d'un coup de massue du fait que nos collègues devaient supporter une charge de travail accrue sans répit ni soutien adéquat. Au Canada, environ 10 % des enseignants du postsecondaire ont vu leur emploi disparaître; et leurs étudiants se sont alors connectés à la salle de classe (virtuelle) de leurs collègues. À cet égard, il est important de ne pas oublier que les membres du personnel enseignant racialisés, féminins, autochtones et handicapés risquent plus de grossir les rangs de la précarité que ceux qui occupent un emploi



Le fait que les administrations aient écarté la gouvernance collégiale au nom de la commercialisation et de l'autoritarisme a provoqué l'indignation.

permanent à temps plein. Vu la promotion que nos administrations font de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le peu d'attention accordée à la sous-représentation de ces collègues qui occupent un emploi permanent à temps plein est scandaleux.

Au plus fort de la crise de la COVID, les administrations centrales ont profité de l'urgence de la situation pour s'arroger le pouvoir unilatéral de prendre les décisions liées au milieu académique. Le sénat a été contourné ou mis de côté au nom de la commodité. Les administrations centrales promettaient que cette mesure était temporaire, que notre travail était vivement apprécié et que les extraordinaires efforts que nous consentions pour maintenir nos établissements à flot ne seraient pas oubliés. Jusqu'ici, cela n'a pas été le cas. Le fait que les administrations aient écarté la gouvernance collégiale au nom de la commercialisation et de l'autoritarisme a provoqué l'indignation.

Les associations ont dû se battre et même formuler un grief pour remettre le processus décisionnel collégial à sa juste place. Ces luttes sont apparues tant à la table des négociations qu'au piquet de grève. Mon association, l'Association des professeurs de l'Université du Manitoba, a maintenu l'état de grève pendant cinq semaines, en partie parce que l'administration avait revendiqué le droit de dicter le mode d'enseignement, même s'il s'agit d'une question académique qui incombe, à juste titre, au sénat. Face à cet excès persistant et au fait que nos administrations n'ont pas réussi à protéger nos établissements des méfaits des gouvernements provinciaux, il n'est pas surprenant que les membres de l'ACPPU aient pris des mesures.

Cette vague de militantisme et cette volonté de retirer notre main-d'œuvre ne sont pas nées de nulle part. Il ne s'agit pas d'un simple accès de dépit. Ce n'est pas non

plus une question de salaire ni d'avantages sociaux - bien que, lorsqu'on voit les avocats du gouvernement du Manitoba admettre avoir violé nos droits constitutionnels en cour le mois dernier, l'absence de négociations libres et équitables est soit exaspérant. Oui, nous avons tous droit à des salaires et à des avantages sociaux équitables. Mais lorsque je lis les messages des associations de l'ACPPU à leurs membres concernant la situation des négociations sur nos campus, un mot ressort : le respect.

Les travailleurs académiques de tout le pays ont droit au respect. Au plus fort de la pandémie, le recours de nos établissements à notre main-d'œuvre n'a jamais été aussi manifeste. C'est nous qui sommes montés aux barricades il y a deux ans. Je ne sais pas ce qu'il en est pour vous, mais je ne connais aucun étudiant qui, lorsqu'il était malade, anxieux et désespéré, s'est tourné vers le recteur de son université. Et après tout cela, on nous dit que notre désir d'en faire encore plus pour les étudiants est un signe de faiblesse; qu'en fait, nous avons fait preuve de naïveté en partant du principe que ceux qui prétendent diriger nos établissements se soucient réellement de nous et de nos étudiants.

Les vrais dirigeants inspirent plus qu'ils ne commandent. Leur discours repose sur l'intégrité et de vraies valeurs, des valeurs qui n'ont rien à voir avec le profit, de quelconques paramètres et l'imposition d'heures de travail supplémentaires aux personnes ayant un emploi précaire. La colère qui anime cette année le milieu de l'éducation postsecondaire traduit une révolte contre le manque de respect, et résulte de notre prise de conscience que personne d'autre que nous ne se lèvera pour défendre les valeurs de la gouvernance collégiale, de la liberté académique et des droits au travail. ■

Harry Crowe Foundation hosts conference on academic freedom and the law

Over 150 participants took part in Canada's first major conference focused on academic freedom and the law, held on February 10 and 11. Hosted by the Harry Crowe Foundation, the event brought together legal practitioners and academics from across Canada to explore the legal protections and limits to the exercise of academic freedom.

Unlike in most other countries, including the United States, academic freedom in Canada has limited statutory or constitutional recognition.

"Collective agreements and MOUs remain the strongest source of academic freedom," said Adriel Weaver, a lawyer with Goldblatt Partners. "The faculty associations must look to their collective agreements, as the vast majority of those agreements protect academic freedom."

Mary-Elizabeth Dill, also a lawyer with Goldblatt Partners, noted that Canada does not have "robust jurisprudence" because of the "strong push to mediate and reach consensual outcome between the parties." She cautioned that "using contractual language to enforce academic freedom" has both advantages and limits.



Several speakers pointed to the need for arbitrators to have a clear "grounding in the university context" and to take into account the "unique nature" of the academic workplace.

"It will be for faculty associations to ensure that academic freedom protections remain in collective agreements and to find ways to strategize and bargain for more robust, more specific guarantees, and to put resources into test cases,"

argued Faisal Bhabha, an associate professor at Osgoode Hall Law School in Toronto.

Peter Jacobsen, a lawyer at WeirFoulds LLP, noted that "the informal nature of social media," has been problematic for some Canadian academics.

"It might be important for faculty associations to negotiate safeguards for the use of social media in their collective agreements," added Jamie Cameron, a professor emerita at Osgoode Hall Law School in Toronto.

These realities are why many panelists also advocated for a stronger legal framework for protecting academic freedom in Canada.

Michael Lynk, a professor in the faculty of law at Western University, pointed to three broad statements made by Canadian courts in recent history that were "encouraging", including a Supreme Court case in 1990 which stated that academic freedom is "essential to our continuance as a lively democracy." But Lynk was blunt in his assessment that the law "is not working hard enough to establish a liberal protection of academic freedom in Canada."

Louis-Philippe Lampron noted that the recommendation by Québec's Cloutier Commission to enshrine academic freedom in law is in line with what CAUT and the *Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université* have both advocated.

But others argued that legislation was not the best way to protect academic freedom. The challenges that remain for "effectively protecting academic freedom in Canada ... can most productively be addressed by strengthening our normative contractual approach to academic freedom, not seeking constitutional or statutory protections," argued James Turk, a distinguished visiting scholar at Ryerson University.

There is however some value in "looking at the Charter, at least charter values in the context of academic freedom," said Linda McKay-Panos, the executive director of the Alberta Civil Liberties Research Centre.

"Academic freedoms are one of those concepts that are self-evident to academics and those that teach and participate in the university communities, not quite so for lawyers and arbitrators," said Craig Bavis, a lawyer at Victory Square Law Office.

CAUT's Executive Director David Robinson noted that some of the most prominent recent cases of challenges to academic freedom involved dismissal or censorship of Canadian academics expressing in public their political or social views. Robinson advised that that Universities must set the "bar" higher for disciplining academics, as they have the right to intervene in public debates. "Otherwise," said Robinson, "we are drop-kicked back to the era of McCarthyism." ■

UCU asks global allies to join censure of Goldsmiths

The University and College Union (UCU) of the UK is asking international allies to join an academic boycott of Goldsmiths University of London, which is pushing ahead to eliminate [46 academic positions](#).

In response to the job cuts, staff at Goldsmiths went on strike last fall and the UCU launched broader strike action last month.

"Our members will not stand by whilst management threaten the academic integrity of the institution and try to make students and staff pay the price for catastrophic failures of governance," said University and College Union regional official Barry Jones. "It is very simple for university managers to end this dispute, they need to guarantee no compulsory redundancies, save staff jobs and work with us to build a university to be proud of once again."

Goldsmiths wants to make the cuts as part of a "recovery plan" after years of financial mismanagement have left the university with a large [deficit](#). UCU says the "recovery plan" is a [deal](#) struck with Lloyds and Natwest banks to use redundancies to improve the university's finances.

The latest union escalation comes after university management doubled down on the job cuts and confirmed it would be using "rank and yank" tactics to decide who keeps their job and who goes. The tactics, which were widely [condemned](#) by academics during the dispute at the University of Liverpool last year, will see academics ranked against each other according to their skills, experience and achievements.

UCU is asking members, the international academic community and labour organisations to support its members at Goldsmiths by:

- refusing to speak at or organise academic or other conferences and events (with Goldsmiths or involving Goldsmiths) which do not directly contribute to core teaching duties on accredited programs;
- refusing to participate in new non-research based partnership enterprises with Goldsmiths;
- refusing to write for any academic journal which is edited at or produced by Goldsmiths;
- refusing to accept new contracts as external examiners for taught courses; and
- relocating events due to take place at Goldsmiths to other venues. ■

Restore academic freedom and autonomy: SAR to President of Turkey

Scholars at Risk is protesting the arbitrary dismissal of three "democratically appointed" Deans from a major Turkish university and last month [called](#) on President Recep Tayyip Erdoğan and top university officials to reverse the wrongful dismissals.

Turkey's Council of Higher Education stripped the three democratically appointed faculty members of their Dean titles on January 18, 2022, in what appears to be retaliation for their advocacy for academic freedom and institutional autonomy.

"With the dismissal of the Deans, we now expect top-down faculty recruitment based on political loyalties, purging of vocal academics, obstruction of research and academic promotions, and an avalanche of disciplinary actions against students and faculty members," said Mert Arslanalp, Assistant Professor, Department of Political Science and International Relations, Boğaziçi University.

The dismissal of the three Deans at Boğaziçi University follows a tumultuous series of events, including Turkish President Erdoğan's decision to appoint Melih Bulu – a member of the ruling Justice and Development Party (AKP) – as a [new Rector of the University](#).

Previously, in accordance with Turkish law, rectors were appointed only after being elected by tenured and tenure-track faculty. However, in 2016, following a failed coup attempt, President Erdoğan issued an emergency decree which removed university faculty from the rector appointment process.

Since January 2021, academic staff, students and alumni have organized a [protest](#) movement to oppose President Erdoğan's arbitrary appointment of a hand-picked Rector to run Boğaziçi University.

Hundreds of students have been detained over the course of the protests in recent months, with some facing prison sentences.

Boğaziçi University, located in Istanbul, is a publicly funded English-language university where the teaching focuses on critical thinking, putting the university at odds with authorities. In the late 1990s, for example, the University resisted compliance with the [headscarf ban](#) imposed by the government. ■

La Fondation Harry-Crowe, hôte d'une conférence sur la liberté académique et le droit

Les 10 et 11 février, plus de 150 participants ont pris part à la première grande conférence canadienne axée sur la liberté académique et le droit. Organisé par la Fondation Harry-Crowe, cet événement a rassemblé des acteurs du milieu du droit, praticiens comme universitaires, d'un peu partout au Canada, afin d'explorer les protections juridiques et les limites relatives à l'exercice de la liberté académique.

Contrairement à ce qu'on observe dans la plupart des autres pays, y compris aux États-Unis, la liberté académique au Canada ne jouit que d'une reconnaissance législative ou constitutionnelle limitée.

« Les conventions collectives et les protocoles d'entente continuent d'offrir les mesures de protection les plus solides de la liberté académique », a déclaré Adriel Weaver, avocate au cabinet Goldblatt Partners. « Les associations de professeurs doivent se tourner vers leurs conventions collectives, car la vaste majorité de ces ententes protègent la liberté académique. »

Mary-Elizabeth Dill, avocate elle aussi chez Goldblatt Partners, a souligné que le Canada ne dispose pas d'une « jurisprudence solidement établie » en raison des « fortes pressions qui s'exercent en faveur de la médiation et de la recherche d'un consensus entre les parties. » Elle a donc recommandé la prudence, car « le recours à des dispositions contractuelles pour faire respecter la liberté académique » comporte à la fois des avantages et des limites.

Plusieurs conférenciers ont fait remarquer qu'il était important que les arbitres possèdent une « compréhension claire du contexte universitaire » et tiennent compte du « caractère unique » du milieu de travail académique.

Selon Faisal Bhabha, professeur agrégé à la Osgoode Hall Law School de Toronto, « c'est aux associations de professeurs qu'il reviendra de s'assurer que les mesures de protection de la liberté académique demeurent intégrées aux conventions collectives et de trouver des façons d'établir des stratégies et de négocier afin d'obtenir des garanties plus solides et plus spécifiques. Elles devront aussi investir des ressources dans des causes décisives. »

Pour sa part, Peter Jacobsen, avocat chez WeirFoulds LLP, a mentionné que « la nature informelle des médias sociaux » préoccupe certains universitaires canadiens.

« Il serait peut-être bon que les associations de professeurs négocient des garanties relatives à l'utilisation des médias sociaux dans leurs conventions collectives », a ajouté Jamie Cameron, professeure émérite à la Osgoode Hall Law School de Toronto.

Ces réalités font partie des raisons qui font que bon nombre de panélistes ont aussi prôné le renforcement du cadre juridique afin de protéger la liberté académique au Canada.

Michael Lynk, professeur à la faculté de droit de l'Université Western, a évoqué trois déclarations générales faites par les tribunaux canadiens au cours des dernières années qui étaient « encourageantes », notamment dans le cadre d'une affaire portée devant la Cour suprême en 1990, alors que cette dernière avait affirmé que la liberté académique était « essentiell[e] à la vitalité de notre démocratie. » Mais M. Lynk a déclaré sans ambages qu'à son avis, la législation « n'est pas suffisamment efficace pour établir une protection libérale de la liberté académique au Canada ».

Louis-Philippe Lampron a souligné que la recommandation de la commission Cloutier, au Québec, voulant que l'on légifère sur la liberté académique abonde dans le même sens que celle de l'ACPPU et de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université.

Toutefois, d'autres intervenants ont soutenu qu'une loi ne constituait pas le meilleur dispositif pour protéger la liberté académique. Selon James Turk, éminent professeur invité à l'Université Ryerson, « la manière la plus productive d'aplanir » les obstacles qui continuent de nuire à « une protection efficace de la liberté académique au Canada (...) serait de renforcer notre approche contractuelle normative face à la liberté académique, et non de chercher des protections enchâssées dans la constitution ou la loi. »

Il serait toutefois utile, dans une certaine mesure, de « se tourner vers la Charte, à tout le moins les valeurs de la Charte, dans le contexte de la liberté académique », a avancé Linda McKay-Panos, directrice générale de l'Alberta Civil Liberties Research Centre.

« Les libertés académiques font partie de ces concepts qui vont de soi pour les universitaires et les personnes qui enseignent dans le milieu universitaire et y participent, mais qui sont moins évidents pour les avocats et les arbitres », a déclaré quant à lui Craig Bavis, avocat au cabinet Victory Square Law Office.

Enfin, le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a mentionné que certaines des affaires récentes les plus notoires où la liberté académique a été remise en cause ont été marquées par le renvoi ou la censure d'universitaires canadiens pour des prises de position politiques ou sociales exprimées publiquement.

De l'avis de M. Robinson, les universités doivent fixer la « barre » plus haut pour l'imposition de sanctions disciplinaires aux universitaires, car ces derniers ont le droit d'intervenir dans les débats publics. « Sinon, a-t-il déclaré, c'est le retour en arrière à l'ère du maccarthysme. » ■

L'UCU demande à ses alliés de la scène internationale de prendre part à la sanction de blâme imposée à l'université Goldsmiths

L'University and College Union (UCU) du Royaume-Uni demande à ses alliés de la scène internationale de prendre part à un boycottage académique de l'université Goldsmiths de Londres, qui va de l'avant avec son projet d'élimination de [46 postes au sein de son personnel académique](#).

En réponse à la suppression de ces postes, le personnel de l'université Goldsmiths a déclenché la grève à l'automne dernier et l'UCU a entrepris un mouvement de grève plus vaste le mois dernier.

« Nos membres ne resteront pas les bras croisés pendant que l'administration menace l'intégrité académique de l'établissement et tente de faire payer aux étudiants et au personnel le prix d'échecs de gouvernance catastrophiques », a indiqué Barry Jones, le représentant régional de l'University and College Union. « Les gestionnaires de l'université peuvent très facilement mettre fin à ce conflit en garantissant qu'il n'y aura pas de licenciements obligatoires, en assurant le maintien en poste du personnel et en collaborant avec nous pour créer une université dont nous pourrions être de nouveau fiers. »

L'université Goldsmiths souhaite supprimer des postes dans le cadre d'un « plan de redressement » rendu nécessaire par des années de mauvaise gestion financière qui ont plongé

l'université dans une situation de lourd [déficit](#). Selon la section de l'université Goldsmiths de l'UCU, ce « plan de redressement » est le résultat d'une [entente](#) intervenue avec les banques Lloyds and Natwest dans le but d'améliorer les finances de l'université au moyen de licenciements.

La plus récente escalade des mesures du syndicat a suivi l'annonce, par l'administration de l'université, du maintien de la suppression de postes et sa confirmation de l'utilisation de tactiques de « licenciement après classement » pour déterminer qui allait conserver son poste et qui allait être viré. Fortement [condamnées](#) par le milieu académique durant le conflit de travail de l'université de Liverpool l'année dernière, ces tactiques reposent sur le classement des membres du personnel académique les uns par rapport aux autres, selon leurs compétences, leur expérience et leurs réalisations.

L'UCU demande à ses membres, ainsi qu'au milieu académique et aux organisations syndicales et communautaires internationales d'appuyer les membres de la section de l'université Goldsmiths en :

- refusant de prendre la parole durant des conférences et activités académiques et autres organisées en collaboration avec l'université Goldsmiths ou auxquelles participe celle-ci, ou d'organiser de telles conférences et activités, à moins qu'elles ne contribuent directement aux tâches centrales d'enseignement touchant des programmes accrédités;
- refusant de participer à de nouveaux partenariats autres que des partenariats de recherche avec l'université Goldsmiths;

J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid

for Doctoral Studies // pour études doctorales

Deadline APRIL 30 AVRIL 2022 Date limite

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

La Fiducie de la Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid a été créée pour rappeler la mémoire du premier secrétaire général de l'ACPPU. Chaque année une bourse d'études de 5000\$ est attribuée à une doctorante ou un doctorant inscrit à un programme d'une université canadienne.



TO APPLY // POUR POSTULER stewartreid.caut.ca

- refusant de publier des textes dans des journaux académiques revus ou produits par l'université Goldsmiths;
- refusant d'accepter de nouveaux contrats à titre d'examinateur ou d'examinatrice externe de cours donnés;
- déplaçant des événements qui devaient à l'université Goldsmiths. ■

Le SAR enjoint au président turc de restaurer la liberté académique et l'autonomie

Le réseau Scholars at Risk (SAR) conteste la destitution arbitraire de trois doyens d'une grande université turque « nommés démocratiquement » et, le mois dernier, a [enjoint](#) au président Recep Tayyip Erdoğan et aux hauts dirigeants de l'université d'annuler ces révocations injustifiées.

Le 18 janvier 2022, le conseil de l'enseignement supérieur de la Turquie a retiré le titre de doyen/doyenne aux trois membres du personnel enseignant nommés démocratiquement, selon toutes apparences en guise de représailles pour leur défense de la liberté académique et de l'autonomie des établissements d'enseignement.

« Avec la destitution des doyens, nous nous attendons dorénavant à un recrutement de haut en bas du personnel enseignant fondé sur l'allégeance politique, qui vise l'élimination des voix fortes au sein des facultés, l'entrave à la recherche et à l'avancement du personnel académique, ainsi

que l'adoption d'une montagne de mesures disciplinaires à l'endroit des étudiants et membres des facultés », a affirmé Mert Arslanalp, professeur adjoint au département de science politique et de relations internationales de l'université du Bosphore.

La destitution des trois doyens de l'université du Bosphore s'inscrit dans la foulée d'une série tumultueuse d'événements, dont la décision du président Erdoğan de la Turquie de nommer Melih Bulu, un membre du Parti de la justice et du développement (AKP) au pouvoir, au poste de [nouveau recteur de l'université](#).

Précédemment, comme le stipule la loi turque, la nomination des recteurs suivait leur élection par le personnel enseignant permanent et en voie d'obtenir la permanence. Or, en 2016, à la suite d'un coup d'État raté, le président Erdoğan a promulgué un décret d'urgence retirant le personnel enseignant du processus de nomination des recteurs.

Depuis janvier 2021, le personnel académique, les étudiants et d'anciens étudiants ont organisé un mouvement de [protestation](#) marquant leur opposition à la nomination arbitraire d'un recteur choisi par le président Erdoğan pour diriger l'université du Bosphore.

Des centaines d'étudiants ont fait l'objet de détention durant les manifestations des derniers mois, et certains font face à des peines de prison.

Située à Istanbul, l'université du Bosphore est une université publique de langue anglaise financée par les deniers publics où l'enseignement s'articule autour de la pensée critique, ce qui la met en porte-à-faux avec les autorités. À la fin des années 1990 par exemple, l'université a refusé de se soumettre à une [interdiction du foulard](#) imposée par le gouvernement. ■

CAUT launches new Equity Toolkit L'ACPPU lance une nouvelle Trousse de l'équité

A hub for associations to address and advance equity in the academic workplace.

Learn more at:
caut.ca/equity-toolkit/

Une ressource par laquelle les associations peuvent promouvoir l'équité et agir dans ce sens dans le milieu de travail universitaire.

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



Universities: The overlooked player in determining healthy democracies



By Marc Spooner

Recent alarming calls and attempts to overthrow democratically elected governments in Canada and the United States – both assumed to be paragons of democracy – certainly gives one pause. But, when added to the fact that we find ourselves in the midst of a global [democratic recession](#), it gets downright disturbing.

[Democracy is vulnerable and fragile.](#)

It requires maintenance, participation, vigilance and constant re-assertion. If left unattended, it can drift, or be pushed, towards illiberalism and ultimately authoritarianism.

When discussions turn [to the pillars of democracy](#), folks will often name the *free press*, the *legislature* and the *judiciary* as the institutions that serve as a vital check and balance on power. Named with much less frequency is the *academy*.

A country's institutional commitment to [academic freedom is a key indicator of whether its democracy](#) is in good health.

Democracy in danger

If we look at the United States as a not too distant early warning, the signs are clearly present and add to a growing body of evidence that the country's democracy is in danger. In a new twist on [McCarthyist Cold War era](#) tactics, the [Brookings Institute reports](#) that at least 29 states have or plan on passing legislation banning entire areas of study, like [critical race theory](#), with many of these bans extending into higher education. Some legislatures, like Oklahoma, are [pushing even further to eliminate discussions of gender, implicit bias and intersectionality](#).

Further down this path, Georgia has recently [eliminated tenure](#), none of which bodes well for what many considered a once shining example of democracy.

While the banning of critical race theory and the elimination of tenure in Georgia offer clear and dramatic threats to academic freedom, perhaps staying true to stereotypes, things are much more subtle in Canada. Here the backsliding comes in the form of slowly [eroding tenure and, by extension, academic freedom](#) as

an estimated one-in-three professors at Canadian universities are now contract academic staff.

You may be wondering how eliminating tenure relates to democracy. It's an earned permanent appointment and is required to help ensure that the principles and protections that fall under academic freedom are not an empty promise. Without tenure an academic could be silenced by threat of termination. But yes, academics can still be fired for just cause.

It gets more troubling when one considers Canada is undergoing the most profound policy changes to the postsecondary sector in decades as both [Ontario](#) and [Alberta](#) implement performance-based funding systems, with [Manitoba](#), and likely, [Saskatchewan](#) each poised to implement their own similarly-focused funding frameworks, leaving [New Brunswick](#) and [Quebec](#) openly musing about following suit.

Make no mistake, these performance-based frameworks sharply narrow the meaning of "performance" to labour-market, industry and economic outcomes; for example, included among the 10 indicators Ontario has implemented are "graduate employment earnings" and "research funding from industry sources."

The metrics, in effect, steer universities away from fostering critical, creative, and well-rounded citizens—who perform research in the public interest—toward drastically retooled, narrowly conceived "outcomes" focused on serving the current labour market and performing corporate-styled research and development. In this struggle, what is at stake is nothing less than the heart and soul of our universities.

What is academic freedom?

Within healthy democracies, academic freedom, if not always respected, is at the very least, tolerated and protected. There's an understanding that it may be invoked to [inform public policy, disrupt inequitable power structures or act as an unpopular corrective](#) on the very governments, structures, institutions and cultures that are asked to defend and support it.

In return for defending a robust academic freedom, a country's university faculty are enabled to speak truth, act as a check on government and help [foster critical and creative, participatory citizens whose formation prepares them for a lifetime of democratic engagement](#). But of course institutions of higher learning are one, not the only, site for teaching and learning and practising these critical skills and habits of mind.

A potential whistleblower

The academic freedom entrusted to faculty is usually described in one of two ways. The first manner aligns academic freedom with [rights, privileges and freedoms](#). The second, brings in concepts such as responsibility, duty and whistleblower protection.

The first description is often [used by critics who inevitably trot out the "ivory tower"](#) metaphor to describe the academy. The second is found in the language used by its defenders, whose own metaphor for the university's role in society might be "lighthouse."

In the second concept every tenured professor is a potential whistleblower, or societal lighthouse keeper and can work in tandem with a free press for reporting on elected governments and their policies, providing transparency and accountability.

It is a delicate balance where the scales can easily be tipped in the opposite direction. It is not difficult to imagine the potential for wealthy private donors, multinational corporations, a populist mob or even the government itself, to bring it all down.

As more countries flirt with [democratic backsliding](#), we should all be concerned. A country's tolerance and respect for academic freedom serves as a key indicator of the health of its democracy; let's not ignore this important warning. ■

Marc Spooner is a professor in the Faculty of Education at the University of Regina. An earlier version of this article first appeared on February 8, 2022 in The Conversation.

Les universités : l'acteur négligé dans l'établissement de démocraties saines



Par Marc Spooner

Les appels alarmants et les tentatives récentes de renverser des gouvernements élus démocratiquement au

Canada et aux États-Unis, deux pays censés être des modèles de démocratie, donnent certainement à réfléchir. Mais, en plus de nous trouver au beau milieu d'une [récession démocratique](#) mondiale, la situation est franchement inquiétante.

[La démocratie est vulnérable et fragile](#). Elle nécessite un maintien, une participation, une vigilance et une réaffirmation constante. Si elle est négligée, elle peut dériver ou être poussée vers l'illibéralisme et, au bout du compte, l'autoritarisme.

Lorsque les discussions portent sur les [piliers de la démocratie](#), les gens citent souvent la *presse libre*, le *pouvoir législatif* et le *pouvoir judiciaire* comme les institutions qui servent de contrepoids essentiel au pouvoir. Les *universités* sont citées beaucoup moins souvent.

L'engagement constitutionnel d'un pays en faveur de la [liberté académique est un indicateur clé de la bonne santé de sa démocratie](#).

La démocratie en danger

Si nous considérons les États-Unis comme un avertissement précoce pas très lointain, [les signes sont clairement présents](#) et s'ajoutent à un ensemble croissant de preuves voulant que la démocratie soit en danger. Dans une nouvelle variante des [tactiques maccarthystes de l'époque de la Guerre froide](#), le [Brookings Institute](#) rapporte qu'au moins 29 États ont adopté ou prévoient d'adopter une loi interdisant des domaines d'étude entiers, comme la [théorie critique de la race](#), bon nombre de ces interdictions s'étendant même à l'enseignement supérieur. Certains organes législatifs, comme l'Oklahoma, [vont encore plus loin en interdisant les discussions sur le genre, les préjugés implicites et l'intersectionnalité](#).

Plus loin dans cette voie, la Géorgie a récemment [éliminé la titularisation](#), ce qui n'augure rien de bon pour ce que plusieurs considéraient comme un exemple autrefois brillant de démocratie.

Alors que l'interdiction relative à la théorie critique de la race et l'élimination de la titularisation en Géorgie constituent des menaces claires et radicales à l'égard de la liberté académique, demeurant peut-être fidèles aux stéréotypes, les choses sont beaucoup plus subtiles au Canada. Ici, le retour en arrière prend la forme d'une [lente érosion de la titularisation et, par extension, de la liberté académique](#) sachant qu'un professeur sur trois dans les universités canadiennes fait désormais partie du personnel académique contractuel.

Vous vous demandez peut-être quel est le lien entre l'élimination de la titularisation et la démocratie. Il s'agit d'une nomination permanente méritée et nécessaire pour s'assurer que les principes et les protections qui relèvent de la liberté académique ne sont pas une promesse vide. Sans la titularisation, un universitaire pourrait être réduit au silence par la menace d'un licenciement. Mais oui, les universitaires peuvent tout de même être congédiés pour un motif valable.

La situation est d'autant plus troublante que le Canada connaît les plus profonds changements de politique dans le secteur de l'enseignement postsecondaire depuis des décennies, alors que l'[Ontario](#) et l'[Alberta](#) mettent en place des systèmes de financement fondés sur le rendement que le [Canada](#) connaît les plus profonds changements de politique dans le secteur de l'enseignement postsecondaire depuis des décennies, alors que l'[Ontario](#) et l'[Alberta](#) mettent en place des systèmes de financement fondés sur le rendement que le [Manitoba](#) et, probablement, la [Saskatchewan](#) s'approprient à mettre en œuvre leurs propres cadres de financement axés sur le même principe, et que le [Nouveau-Brunswick](#) et le [Québec](#) songent ouvertement à emboîter le pas.

Mais ne vous y trompez pas : ces cadres axés sur le rendement réduisent nettement la signification de « rendement » en regard des résultats du marché du travail, de l'industrie et de l'économie. Par exemple, parmi les 10 indicateurs mis en place par l'Ontario figurent les « revenus d'emploi des diplômés » et le « financement de la recherche par des sources industrielles ».

Ces mesures ont pour effet d'empêcher les universités de former des citoyens critiques, créatifs et équilibrés, qui font des recherches dans l'intérêt public, afin de les orienter plutôt vers des « résultats » radicalement remaniés, conçus de façon étroite, qui sont axés sur le marché du

travail ainsi que sur la recherche et le développement à l'image des entreprises. Dans cette lutte, ce qui est en jeu n'est rien de moins que le cœur et l'âme de nos universités.

Qu'est-ce que la liberté académique?

Dans les démocraties saines, la liberté académique, si elle n'est pas toujours respectée, est à tout le moins tolérée et protégée. Il est entendu qu'elle peut être invoquée pour [orienter les politiques publiques, perturber les structures de pouvoir inéquitables ou agir comme correctif impopulaire](#) sur les gouvernements, les structures, les institutions et les cultures mêmes à qui nous demandons de la défendre et de la soutenir.

En échange de la défense farouche de la liberté académique, les professeurs d'université d'un pays sont habilités à dire la vérité, à exercer un contrôle sur le pouvoir du gouvernement, et à contribuer à [former des citoyens critiques, créatifs et participatifs dont la formation les prépare à une vie d'engagement démocratique](#). Bien sûr, les établissements d'enseignement supérieur ne sont pas les seuls lieux d'enseignement, d'apprentissage et d'exercice de ces compétences critiques et de ces façons de penser.

Un lanceur d'alerte potentiel

La liberté académique conférée aux professeurs est généralement décrite de deux façons. La première associe la liberté académique [aux droits, aux privilèges et aux libertés](#). La seconde intègre des concepts comme la responsabilité, le devoir et la protection des lanceurs d'alerte.

La première description est souvent [utilisée par les critiques qui ressortent inévitablement la métaphore de la « tour d'ivoire »](#) pour décrire le milieu universitaire. La deuxième se retrouve dans le langage utilisé par ses défenseurs, dont la propre métaphore du rôle de l'université dans la société pourrait être un « phare ».

Dans le second concept, chaque professeur titulaire est un lanceur d'alerte potentiel, ou un gardien du phare sociétal, et peut travailler parallèlement à la presse libre pour rendre compte

des gouvernements élus et de leurs politiques, en assurant la transparence et la responsabilité.

L'équilibre est délicat et la balance peut facilement basculer dans la direction opposée. Il n'est pas difficile d'imaginer que de riches donateurs privés, des

sociétés multinationales, une foule populiste ou même le gouvernement puissent faire tout tomber.

Alors que de plus en plus de pays flirtent avec un recul démocratique, nous devrions tous être inquiets. La tolérance et le respect de la liberté académique dans un

pays sont de bons indicateurs de la santé de sa démocratie. N'ignorons pas cet important avertissement. ■

Marc Spooner est professeur à la Faculté d'éducation de l'Université de Regina. Une version antérieure de cet article est parue dans le numéro du 8 février 2022 dans *The Conversation*

Advocacy Update Mise à jour sur la revendication

Post-secondary education sector data collection: Time to #CountCAS

With a spring federal budget expected in the coming weeks, CAUT is stepping up its advocacy work with the House of Commons' Standing Committee on Finance, including a pitch for a \$3 billion investment in core funding for universities and colleges.

CAUT is also advocating for an expansion of Statistics Canada data collection about the post-secondary education workforce. There is currently no information collected for colleges or for part-time or contract employees. Additionally, there is little data available about the representation of equity-

deserving groups within the professoriate.

The federal government already has a data tool that could easily expand to collect data on everyone who works at colleges and universities: the University and College Academic Staff System (UCASS), a survey run by Statistics Canada. Since the 2021 federal election, CAUT has been working with federal decision-makers in Ottawa to highlight the importance of UCASS expansion.

UCASS was, like the Long Form Census, cancelled by the Harper government. It had existed since the 1930s, gathering employment data about full-time

academics at universities only. The Liberals brought back UCASS in 2016, promising to expand it to include contract academics, the college sector, and equity information beyond just gender. Despite the promise, the UCASS expansion has not yet happened.

This month, CAUT participated in a national "day of action" for contract academic staff, with members publicly signaling their support for UCASS expansion. CAUT members are also engaged in advocacy meetings with their members of Parliament to press the issue. ■

Collecte de données sur le secteur de l'éducation postsecondaire : #ComptonslePac!

En prévision du budget fédéral du printemps à paraître dans les prochaines semaines, l'ACPPU intensifie son travail de revendication auprès du Comité des finances de la Chambre des communes, notamment en ce qui concerne un appel à un investissement de trois milliards de dollars en financement de base pour les universités et les collèges.

L'ACPPU préconise aussi l'élargissement de la collecte de données par Statistique Canada concernant le personnel enseignant postsecondaire. On n'a actuellement pas recueilli d'information pour les collèges ni pour les employés à temps partiel ou contractuels. De plus, il n'y a que peu de données concernant la représentation des groupes en quête d'équité au sein du corps professoral.

Le gouvernement fédéral a déjà un outil de données que l'on peut facilement étendre pour recueillir des données sur toutes les personnes qui travaillent dans un collège ou une université : le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC), un sondage mené par Statistique Canada. Depuis l'élection fédérale de 2021, l'ACPPU travaille avec des décideurs fédéraux d'Ottawa pour mettre en lumière l'importance de l'expansion du SIPEUC.

À l'instar du formulaire long du recensement, le SIPEUC a été écarté par le gouvernement Harper. Il existait pourtant depuis les années 1930, et permettait de recueillir des données sur l'emploi

concernant le personnel enseignant à temps plein des universités uniquement. Les libéraux ont repris le SIPEUC en 2016, en promettant de l'élargir pour y inclure le personnel enseignant contractuel, le secteur collégial et les données relatives à la parité qui ne se limitent pas au sexe. En dépit de cette promesse, l'élargissement du SIPEUC n'a pas encore eu lieu.

Ce mois-ci, l'ACPPU a participé à une « journée d'action » pour le personnel enseignant contractuel, durant laquelle des membres ont publiquement signalé leur soutien envers l'élargissement du SIPEUC. Les membres de l'ACPPU participent aussi à des réunions de revendication avec les députés pour insister sur la question. ■

Glynis Price

Dr. Glynis Price is the president of the Concordia University of Edmonton Faculty Association (CUEFA). In January, CUEFA became the first academic staff association to strike in Alberta.

What led to CUEFA's job action?

It has been an incredibly hard two years for students and academic staff in Alberta, with the constant switch from online back to in-person course delivery. Administrations have sadly not recognized or respected the sheer amount of workload that academic staff have taken on to keep post-secondary institutions going during this uncertain time. In our case, there was a lack of respect for the work we've been doing, an expectation that we were not doing enough work, and that we were overpaid.

With no non-academic help available, members of our association have taken on administrative work. Over time, there has been significant job creep, a degradation of work-life balance, and greater rates of burnouts. One of the biggest concerns of faculty has been workload – it's one of the highest in Canada. The administration just wasn't willing to discuss the issue.

Why did the CUEFA job action strike such a chord across the country?

The government in Alberta is fairly anti-union and not particularly helpful in labour negotiations. We have seen the same approach in Manitoba. Governments stand in the way of independent bargaining processes by giving universities a secret mandate on what deals they are allowed to make. Many unions have been at the receiving end of secret mandates – so they came out to support us.

Faculty associations in Alberta and across Canada are also finding that the term “respect” comes up in a lot of

conversations, in online discussions, and in collective bargaining. Administrations, even beyond the post-secondary education sector, have forgotten that collective bargaining works only when both sides are treated as equal. It's not a boss and subordinate relationship.

What lessons did you learn?

We learned to play to our members' strengths, whether that's communications, spreadsheets, financing, organizing, or bargaining. Not everyone had to walk the picket line, but everyone had to feel included and had a job to do. Transparent communication was key. We kept everyone up to date on what was happening in the bargaining room. We delegated tasks and our amazing members stepped up.

One of the positive outcomes of the massive support our strike received is that faculty associations in Alberta are all talking to each other and working together. The presidents of all the Edmonton area faculty associations are meeting monthly to discuss what we can do for the sector, what we can do for each other. There will be flying and driving pickets. But we are all also helping faculty who aren't necessarily on strike, but who may be heading that way or those who have just come off a strike and are trying to get back to some semblance of normal.

What do you think are the key challenges facing academic staff in the wake of the pandemic?

Universities may be commercializing educational content to create hybrid or online courses, without compensating faculty members for the work that they have put in. This is creating an erosion of intellectual property (IP) rights. Universities have claimed the rights to this online material on the basis that they were created for the university

using university resources and are not specifically considered “traditional” academic work, so are often not covered under IP policies.

Faculty associations have done a remarkable job of being flexible with remote course delivery to ensure the same quality of education for students during the pandemic. Universities have not necessarily kept up in terms of technological resources. There have been instances where faculty members have had to buy equipment themselves, and they may or may not, depending on the university, get reimbursed.

Universities are not hiring full-time faculty members to keep pace with growing enrollment levels. They are relying on temporary workers. With the increase of precarity in the academic workplace, some administrations are stoking a divisive culture between underpaid contract workers and full-time faculty. This is an attempt to erode the effectiveness of associations.

Why is collective bargaining important?

Jobs and job markets, universities and governments all change over time. Academic staff contracts and working conditions therefore change over time as well. Collective bargaining allows administrations and faculty associations to grow with their institutions, address change, and provide security for faculty association members. Concordia University of Edmonton, for example, used to be a university college where people would go for their undergraduate degrees. We are now moving towards being a research-based university. At a college level, having quite a few courses to teach would be normal, but there were generally no research requirements. As research requirements ramp up, faculty must be able to negotiate a change in their teaching workload to accommodate the increase in research. ■



Glynis Price

M^{me} Glynis Price est présidente de l'Association des professeurs de l'Université Concordia d'Edmonton (CUEFA). En janvier, la CUEFA est devenue la première association de personnel académique à déclencher une grève en Alberta.

Qu'est-ce qui a mené la CUEFA à déclencher une grève?

Ces deux années ont été incroyablement difficiles pour les étudiants et le personnel académique de l'Alberta, avec le passage constant de la prestation de cours en ligne à la prestation de cours en présentiel. Malheureusement, les administrations n'ont pas reconnu ni respecté l'énorme charge de travail que le personnel académique a dû assumer pour assurer le fonctionnement des établissements postsecondaires pendant cette période d'incertitude. Dans notre cas, il y avait un manque de respect pour le travail que nous avons accompli, une attente selon laquelle nous ne faisons pas assez de travail et la perception que nous étions trop payés.

En l'absence de soutien non académique, les membres de notre association ont assumé des tâches administratives. Au fil du temps, on a assisté à une dérive des tâches, à une dégradation de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, et à une augmentation des cas d'épuisement professionnel. La charge de travail est l'une des plus grandes préoccupations du personnel académique et compte parmi les plus élevées au Canada. L'administration n'était tout simplement pas disposée à discuter de la question.

Pourquoi la grève de la CUEFA a-t-elle touché une telle corde sensible dans tout le pays?

Le gouvernement de l'Alberta est plutôt antisyndical et n'est pas particulièrement disposé à aider les négociations collectives. Nous avons constaté la même approche au Manitoba. Les gouvernements font obstacle aux processus de négociation indépendants en donnant aux universités un mandat secret sur les conventions qu'elles sont autorisées à conclure. De nombreux syndicats ont fait les frais de ces mandats secrets et sont donc venus nous soutenir.

Les associations de personnel académique de l'Alberta et de tout le Canada constatent également que le terme

« respect » revient dans de nombreux échanges, dans les discussions en ligne et dans les négociations collectives. Les administrations, même au-delà du secteur de l'enseignement postsecondaire, ont oublié que la négociation collective ne fonctionne que lorsque les deux parties sont traitées sur un pied d'égalité. Il ne s'agit pas d'une relation patron-subordonné.

Quelles leçons avez-vous tirées?

Nous avons appris à nous appuyer sur les forces de nos membres, qu'il s'agisse de communication, de création de feuilles de calcul, de financement, de mobilisation ou de négociation. Tout le monde n'avait pas à faire du piquetage, mais chacun devait se sentir inclus et avoir une tâche à accomplir. Une communication transparente était essentielle. Nous avons tenu tout le monde au courant de ce qui se passait à la table de négociation. Nous avons délégué des tâches et nos membres ont été formidables à prendre le relais.

Aujourd'hui, les associations de personnel académique de l'Alberta se parlent et travaillent ensemble, ce qui est l'un des résultats positifs du soutien massif que notre grève a reçu. Les présidents de toutes les associations de personnel académique de la région d'Edmonton se réunissent tous les mois pour discuter de ce que nous pouvons faire pour le secteur et les uns pour les autres. Il y aura des piquets de grève volants et en voiture. Nous aidons également les professeurs qui ne sont pas nécessairement en grève, mais qui pourraient s'y diriger, ou ceux qui viennent de sortir d'une grève et qui essaient de revenir à un semblant de normalité.

Quels sont, selon vous, les principaux défis auxquels le personnel académique est confronté à la suite de la pandémie?

Les universités peuvent commercialiser des contenus pédagogiques pour créer des cours hybrides ou en ligne, sans rémunérer les membres du personnel académique pour le travail qu'ils ont fourni. Cette situation entraîne une érosion des droits de propriété intellectuelle. Les universités ont revendiqué les droits sur ce matériel en ligne au motif qu'il a été créé pour l'université en utilisant des ressources universitaires et qu'il n'est pas

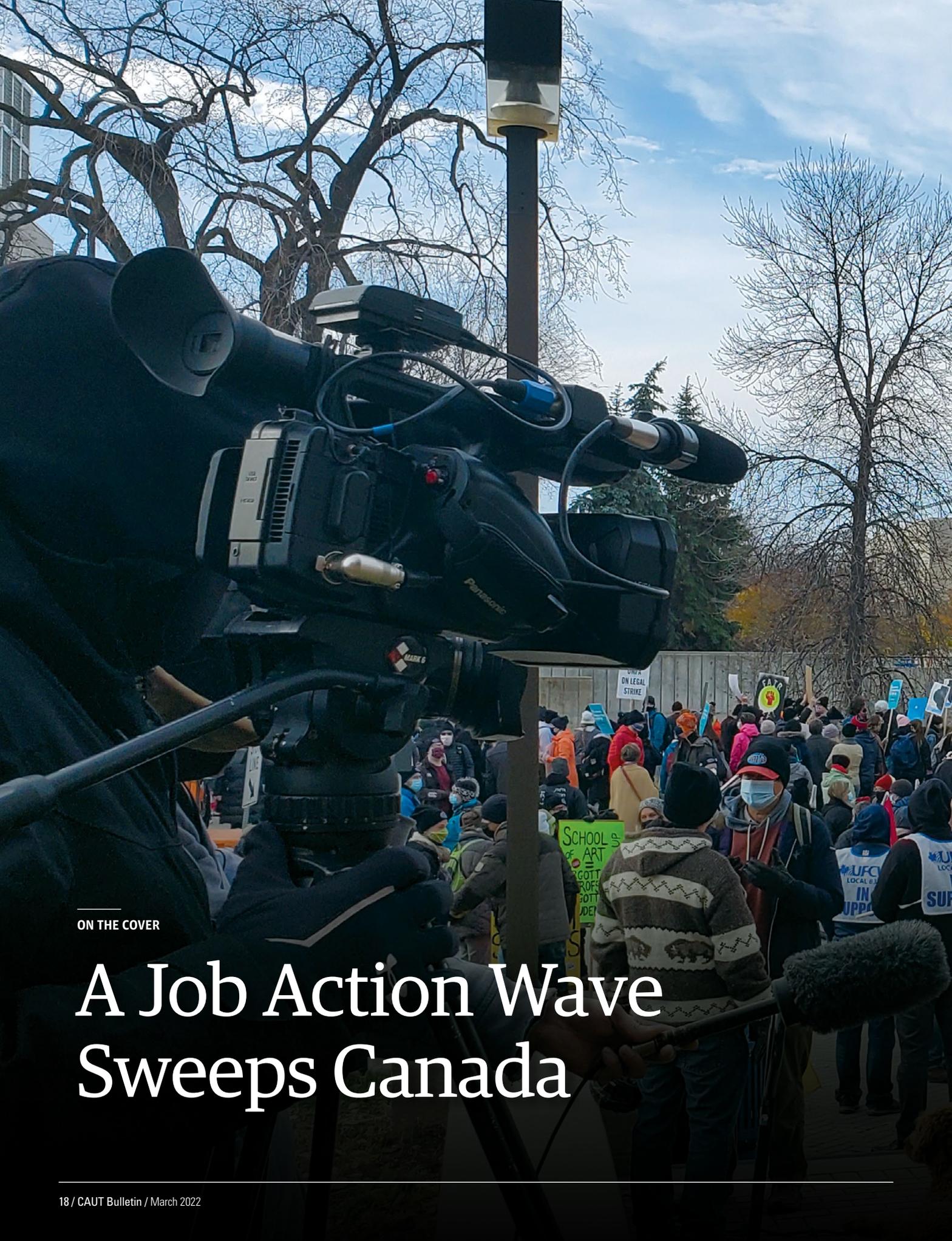
spécifiquement considéré comme un travail universitaire « traditionnel », de sorte qu'il n'est souvent pas visé par les politiques en matière de propriété intellectuelle.

Les associations de personnel académique ont fait un travail remarquable en faisant preuve de souplesse dans l'organisation des cours à distance afin de garantir la même qualité d'enseignement aux étudiants pendant la pandémie. Les universités n'ont pas nécessairement suivi en termes de ressources technologiques. Dans certains cas, les membres du personnel académique ont dû acheter eux-mêmes du matériel, qui leur a été remboursé ou non, selon l'université.

Les universités n'embauchent pas de professeurs à temps plein pour faire face à l'augmentation du nombre d'inscriptions. Elles font appel à des travailleurs temporaires. Avec l'augmentation de la précarité sur le lieu de travail universitaire, certaines administrations alimentent une culture de division entre les travailleurs contractuels sous-payés et les professeurs à temps plein. Elles tentent d'éroder l'efficacité des associations.

Pourquoi la négociation collective est-elle importante?

Les emplois et le marché du travail, les universités et les gouvernements évoluent tous au fil du temps. Par conséquent, les conventions collectives et les conditions de travail du personnel académique évoluent également avec le temps. La négociation collective permet aux administrations et aux associations de personnel académique d'évoluer avec leurs établissements, de faire face aux changements et de procurer une sécurité à leurs membres. Par exemple, l'Université Concordia d'Edmonton était autrefois un collège universitaire où les gens souhaitaient obtenir un diplôme de premier cycle. Nous sommes maintenant en train de devenir une université axée sur la recherche. Au niveau collégial, il était normal d'avoir un certain nombre de cours à enseigner, mais il n'y avait généralement pas d'exigences en matière de recherche. Au fur et à mesure que les exigences en matière de recherche augmentent, les membres du personnel académique doivent être en mesure de négocier un changement dans leur charge de travail d'enseignement pour répondre à l'augmentation des activités de recherche. ■



ON THE COVER

A Job Action Wave Sweeps Canada



EN COUVERTURE

Vague d'actions syndicales au Canada



late last year, when Omicron was on the rise and many colleges and universities were looking to fully reopen campuses, many academic staff were perplexed about why they hadn't been included in the planning process. Consulting with internal experts and joint health and safety committees in developing robust policies might have assuaged some of the concerns that faculty had about health and safety. Instead, the issue became yet another sore point with the administration exacerbated by COVID that has contributed to an unprecedented wave of job action across the country.

Other important bargaining issues, some leading to job action, include basic cost-of-living adjustments, precarity, collegial governance, hybrid work and learning models, and Indigenization.

"We're tired," says Glynis Price, chief negotiator for the Concordia University of Edmonton Faculty Association (CUEFA). "There are only so many ends of a candle that you can burn."

This January, CUEFA ratified a four-year deal after a strike that was the first for the sector in Alberta. Though they initially considered postponing bargaining for a year, the veteran

bargaining team wanted to settle two key issues first. Crucially, CUEFA wanted its members to be part of the team along with administration to come up with the plan to safely return to campus. It also wanted a cost-of-living adjustment for its members who had not had one in nearly four years. Job action was triggered when it became clear those concerns would not be addressed.

The strike, which began on January 4, is as Elizabeth Smythe, political science professor at CUE, writes in the *Edmonton Journal*, "part of a broader struggle to resist the further development of the neo-liberal university model."

Price agrees: "There is a push to turn universities into degree factories where the student is the client, the degrees are the product, and we're all cogs in the machine to help that product get out."

"The strikes we're seeing aren't just about money," says CAUT Executive Director, David Robinson. Rather, he explains, they're around rights issues, job security and core principles that make universities unique, such as collegial governance.

That governance model is strained right now, he adds, particularly in the context of the pandemic. CAUT's 2020

À la fin de l'année dernière, alors qu'Omicron était en pleine expansion et que de nombreux collèges et universités cherchaient à rouvrir complètement les campus, de nombreux membres du personnel académique étaient perplexes quant aux raisons pour lesquelles ils n'avaient pas été inclus dans le processus de planification. La consultation d'experts internes et de comités mixtes de santé et de sécurité dans le cadre de l'élaboration de politiques solides aurait pu apaiser certaines des préoccupations du personnel académique en matière de santé et de sécurité. La question est plutôt devenue un autre enjeu sensible avec l'administration, exacerbé par la COVID, ce qui a contribué à une vague sans précédent de grèves dans tout le pays.

D'autres questions importantes liées à la négociation, dont certaines ont conduit à des actions de grève, comprennent les ajustements de base du coût de la vie, la précarité, la gouvernance collégiale, les modèles de travail et d'apprentissage hybrides, et l'autochtonisation.

« Nous sommes fatigués, déclare Glynis Price, négociatrice en chef de l'Association des professeurs de l'Université Concordia d'Edmonton (CUEFA). Notre chandelle est brûlée par les deux bouts. »

En janvier dernier, la CUEFA a ratifié une entente de quatre ans après une grève, la première dans le secteur en Alberta. Bien qu'elle ait d'abord envisagé de reporter la négociation d'un an, l'équipe de négociation chevronnée voulait d'abord régler

deux questions clés. La CUEFA voulait surtout que ses membres fassent partie de l'équipe chargée, avec l'administration, d'élaborer un plan de retour au campus en toute sécurité. L'équipe voulait également obtenir un ajustement du coût de la vie pour ses membres qui n'en avaient pas eu depuis près de quatre ans. La grève a été déclenchée lorsqu'il est devenu évident que ces préoccupations ne seraient pas prises en compte.

La grève, qui a débuté le 4 janvier, s'inscrit, comme l'écrit Elizabeth Smythe, professeure de sciences politiques à l'Université Concordia d'Edmonton, dans le *Edmonton Journal*, « dans une lutte plus large visant à résister au développement du modèle universitaire néolibéral ».

M^{me} Price est d'accord : « On cherche à transformer les universités en usines à diplômes où l'étudiant est le client, les diplômes sont le produit, et nous sommes tous des rouages de la machine pour aider ce produit à sortir. »

« Les grèves auxquelles nous assistons ne portent pas uniquement sur la rémunération », déclare le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Elles portent plutôt, explique-t-il, sur des questions de droits, de sécurité d'emploi et de principes fondamentaux qui rendent les universités uniques, comme la gouvernance collégiale.

Ce modèle de gouvernance est actuellement mis à rude épreuve, ajoute-t-il, surtout dans le contexte de la pandémie. L'enquête menée par l'ACPPU en 2020 sur l'impact de la



survey on the impact of the pandemic on post-secondary teachers and staff found that members were logging an additional 10 hours of work a week in the early stages of the pandemic – a figure that undoubtedly increased as faculty rapidly shifted back and forth from online to in-person learning with little notice and counselled isolated students.

Workload issues formed the basis of a dispute dating back to the fall of 2018 at the British Columbia Institute of Technology. In August, BCIT Faculty and Staff Association (BCITFSA) scored the biggest settlement in the history of the union, \$2.3 million, on behalf of the Bachelor of Science Nursing program after a long, complicated grievance and arbitration process related to a change in the program's delivery model.

"We have really great collegial governance language in our collective agreement," says BCITFSA Executive Director Michael Conlon, explaining that from the moment the institute moved to three terms in its effort to graduate more nurses, it was "total chaos." BCIT frequently violated the collective agreement on workload issues and department governance, he says.

These wins, however, are tempered by continuing conflicts in other jurisdictions. In Newfoundland, for example, the

pandémie sur les enseignants et les autres membres du personnel des établissements postsecondaires a révélé que les membres consacraient 10 heures de travail supplémentaires par semaine aux premiers stades de la pandémie – un chiffre qui a sans doute augmenté alors que les membres du personnel ont dû passer rapidement et sans préavis de l'apprentissage en ligne à l'apprentissage en personne et conseiller des étudiants isolés.

Les questions relatives à la charge de travail ont constitué la base d'un conflit remontant à l'automne 2018 à l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCIT). En août, l'association du personnel académique et général de l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCITFSA) a obtenu le plus gros règlement de l'histoire du syndicat, soit 2,3 millions de dollars, au nom du programme de baccalauréat en sciences infirmières après un processus de grief et d'arbitrage long et compliqué lié à un changement du modèle de prestation du programme.

« Notre convention collective contient d'excellentes dispositions en matière de gouvernance collégiale », déclare Michael Conlon, directeur général de la BCITFSA, qui explique qu'à partir du moment où l'institut est passé à trois semestres dans le but de diplômé davantage d'infirmières, ce fut le « chaos total ». Le BCIT a fréquemment violé la convention collective sur les questions de charge de travail et de gouvernance du département, dit-il.

Ces victoires sont toutefois relativisées par la persistance de

administration's approach to bargaining with the Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA) has led to "a pretty low trust environment" according to MUNFA President Josh Lepawski. In June 2021, the employer offered MUNFA a "take-it-or-leave-it" deal, believed to be a provincial template that had been offered to other public sector unions as well. But that's not how collective bargaining works, Lepawski says.

"Even if we had liked the terms, I think we would have pushed back against that because it implied that collective bargaining is not a thing anymore."

Now, confronted with what Lepawski describes as "wandering, open-ended topics" that the employer has brought to the table rather than precise contract language, MUNFA wonders if the administration is bargaining in good faith. For Lepawski, the intent is beside the point when his team is left to deal with the effects of an improper and protracted bargaining process.

"In collective bargaining, you're in a marriage with no divorce options," says Patrice Blais, the vice-president of grievance and collective agreement at Concordia University's Part-

conflits dans d'autres provinces. Par exemple, à Terre-Neuve, l'approche de l'administration à l'égard des négociations avec la Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA) a mené à « un environnement où la confiance est plutôt faible », selon le président de la MUNFA, Josh Lepawski. En juin 2021, l'employeur a offert à la MUNFA une entente « à prendre ou à laisser », selon un modèle provincial ayant été offert à d'autres syndicats du secteur public. Mais ce n'est pas ainsi que fonctionne la négociation collective, dit M. Lepawski.

« Même si les dispositions nous avaient plu, je pense que nous aurions riposté, car elles impliquaient qu'il n'y ait plus de négociation collective. »

Maintenant, confrontée à ce que M. Lepawski décrit comme des « sujets vagues et ouverts » que l'employeur a mis sur la table plutôt que des dispositions précises de la convention collective, la MUNFA se demande si l'administration négocie de bonne foi. Pour M. Lepawski, l'intention n'a aucune importance lorsque son équipe doit faire face aux effets d'un processus de négociation inapproprié et prolongé.

« La négociation collective ressemble à un mariage sans possibilité de divorce », affirme Patrice Blais, vice-président Convention collective et griefs à l'Association des professeurs et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (APTUC). Il fait remarquer que, même s'il faut s'attendre à des négociations difficiles, si l'une des parties cherche à « en passer une vite », elle en paiera le prix dans un autre volet de la négociation.



time Faculty Association (CUPFA). He notes that while tough negotiations are to be expected, if one side "pulls a quick one" it will pay the price in some other aspect of the bargaining.

Blais says that the concerns of CUPFA members boil down to the precarity of their work, respect and recognition. At Concordia, where part-time faculty teach about 2,000 courses in a year, availability of work is not necessarily the problem. The trouble for these contract academic staff is the lack of any formal guarantee that they will have work the following academic year.

Not surprisingly, some of the trends emerging in post-secondary collective bargaining such as moving toward formalizing hybrid work and learning models are a natural extension of responses to circumstances that arose during the pandemic.

Conlon says BCITFSA had been putting flexible work arrangements forward for years but has been meeting only resistance from administration. "But the world has changed dramatically, so that's one thing we want to enshrine," he says, not just for faculty but for other professional staff represented by the union.

Similarly, Blais notes that in the COVID environment, professors have expanded their technological toolbox.

M. Blais affirme que les préoccupations des membres de l'APTUC se résument à la précarité de leur travail, au respect et à la reconnaissance. À l'Université Concordia, où les professeurs à temps partiel donnent environ 2 000 cours par an, la disponibilité du travail n'est pas nécessairement le problème. Le problème pour ces universitaires contractuels est l'absence de toute garantie formelle qu'ils auront du travail l'année universitaire suivante.

Il n'est pas surprenant que certaines des tendances qui se dessinent dans les négociations collectives du secteur postsecondaire, telles que la formalisation de modèles de travail et d'apprentissage hybrides, soient une extension naturelle des réponses aux circonstances qui ont surgi pendant la pandémie.

Selon M. Conlon, la BCITFSA proposait des modalités de travail flexibles depuis des années, mais ne rencontrait que de la résistance de la part de l'administration. « Mais le monde a radicalement changé et c'est une chose que nous voulons intégrer à la convention collective », dit-il, non seulement pour le personnel académique, mais aussi pour les autres professionnels représentés par le syndicat.

De même, M. Blais note que dans le contexte de la COVID, les professeurs ont élargi leur boîte à outils technologiques. Mais maintenant, « si vous voulez faire quoi que ce soit sur le plan technologique, vous devez passer par trois niveaux d'autorisation ». Selon M. Blais, il y a maintenant une « génération » qui apprend ces outils depuis deux ans.

But now, "if you want to do anything technological, you have to go through three layers of permission." In effect, Blais says, there is now a "generation" who has been learning these tools for two years.

"Are you going to take advantage of that or are you going to lose it?"

Building resilience into collective agreements is another trend that CAUT is seeing across the country. If there is one variable uniting the recent record wave of job action, it's that the last two years have changed everything from the economy to people's energy levels. Both influence bargaining.

According to Sue Blair, chair of CAUT's Collective Bargaining and Economics Benefits Committee, the pandemic has led academic staff associations to try to protect their members by responding to issues as they arise, whereas in the early days of the pandemic the sense was that it was preferable to wait and bargain when it was over. Instead, academic staff associations are transitioning to working in a context of change. For Blair, this new sense of "weathering the storm" is where the resilience comes in.

"We're no longer saying, 'Let's wait.' We're saying, 'Let's get on with what this means. Let's address it head on. Let's tackle it with good collective agreement language.'"

« Allons-nous tirer le meilleur parti de cette expérience ou allons-nous la perdre? »

L'intégration de la résilience dans les conventions collectives est une autre tendance que l'ACPPU observe dans tout le pays. S'il y a une variable qui unit la récente vague record de grèves, c'est que les deux dernières années ont tout changé, de l'économie jusqu'au niveau d'énergie des gens. Les deux influencent la négociation collective.

Selon Sue Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU, la pandémie a amené les associations de personnel académique à tenter de protéger leurs membres en réagissant aux problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent, alors qu'au début de la pandémie, on pensait qu'il était préférable d'attendre et de négocier lorsque la situation serait terminée. Maintenant, les associations de personnel académique apprennent à travailler dans un contexte de changement. Pour M^{me} Blair, c'est dans cette nouvelle perspective de devoir « faire face à la tempête » que réside la résilience.

« Nous ne nous disons plus d'attendre. Il faut avancer avec cette réalité. Nous devons aborder la question de front. Abordons-la avec un bon libellé de convention collective. »

Bien qu'il y ait toujours eu un lien fondamental entre le syndicalisme et la justice sociale, la tendance à l'autochtonisation des conventions collectives indique que les associations de personnel académique répondent à la nécessité



Though there has always been a fundamental link between unionism and social justice, the trend toward Indigenizing collective agreements indicates that faculty associations are responding to the need to broadly confront systemic and structural issues in colleges and universities.

The Brock University Faculty Association (BUFA) used the collective bargaining process to push the University to live up to its own stated strategic commitments to Indigenization and decolonization. The bargaining team looked to other collective agreements in the sector to see what was possible - winning several gains including explicit recognition that diverse forms of Indigenous scholarship count towards tenure and promotion. Crediting the administration side for its openness, Larry Savage, BUFA Chief Negotiator (a non-Indigenous ally) notes that the work opened the door to an Indigenous cluster hire that followed the collective bargaining.

"Employers can put out whatever kind of vision statements they want," he says. "But to make actual change, that is legally enforceable, you need a union and a collective agreement."

"Universities are institutions of power so it's not a coincidence that they exclude Indigenous voices," says MUNFA's Lepawsky. MUNFA has also made efforts to find

d'affronter largement les problèmes systémiques et structurels des collèges et des universités.

La Brock University Faculty Association (BUFA) a utilisé le processus de négociation collective pour pousser l'université à respecter ses propres engagements stratégiques en matière d'autochtonisation et de décolonisation. L'équipe de négociation s'est inspirée d'autres conventions collectives du secteur pour voir ce qu'il était possible de faire. Elle a obtenu plusieurs gains, dont la reconnaissance explicite du fait que diverses formes de savoir autochtone comptent pour obtenir des promotions et accéder à la permanence. Félicitant l'administration pour son ouverture, Larry Savage, négociateur en chef de la BUFA (un allié non autochtone), souligne que le travail a ouvert la porte à l'embauche de personnel autochtone à la suite de la négociation collective.

« Les employeurs peuvent émettre tous les énoncés de vision qu'ils veulent, dit-il, mais pour apporter un changement réel, qui soit juridiquement applicable, il faut un syndicat et une convention collective. »

« Les universités sont des institutions de pouvoir, ce n'est donc pas une coïncidence qu'elles excluent les voix autochtones », déclare M. Lepawsky de la MUNFA. La MUNFA s'est également efforcée de trouver des moyens de concevoir de façon plus large le processus de création de connaissances et de modes de connaissance dans la convention collective. Cela signifie,

ways to recognize a broader concept of knowledge-making and ways of knowing within the collective agreement. In part, that means drafting concrete contract language that is capacious enough that Indigenous scholars who are working in ways that do not fit the classic Western mold can still be recognized as doing excellent work.

"It's not that no efforts have been made in the past," Lepawsky says, but part of the reason that Indigenizing these agreements poses a challenge is that to date there has been an insufficient number of Indigenous people involved in the process.

Across the board, Blair sees a renewed engagement among CAUT members to fight for rights and confront the growing inequities that COVID has laid bare. With members at the University of Lethbridge, Acadia University, and Université Sainte-Anne also taking to the picket line, this brings the total number of 2022 CAUT member job actions to a record five, just three months into the year. No union relishes the idea of going on strike, but when people stand up together, especially in times like these, it shows that there are common issues worth fighting for. That is most certainly a gain.

"It's easy in good times to get a little complacent. We're not complacent anymore." ■

en partie, qu'il faut rédiger un libellé concret et suffisamment large dans les conventions collectives pour que les universitaires autochtones qui travaillent d'une manière qui ne correspond pas au moule occidental classique puissent quand même être reconnus comme faisant un excellent travail.

« Ce n'est pas qu'aucun effort n'ait été fait par le passé, précise M. Lepawsky, mais si l'autochtonisation de ces conventions collectives reste encore un défi, c'est en partie parce que, jusqu'à présent, le nombre d'Autochtones impliqués dans le processus a été insuffisant. »

De façon générale, M^{me} Blair constate un engagement renouvelé des membres de l'ACPPU à lutter pour leurs droits et à faire face aux inégalités croissantes que la COVID a mises à nu. Avec les membres du personnel académique de l'Université de Lethbridge, de l'Université Acadia et de l'Université Sainte-Anne qui ont également déclenché une grève, cela porte à un nombre record de cinq grèves de membres de l'ACPPU en 2022, trois mois seulement après le début de l'année. Aucun syndicat n'aime l'idée de faire la grève, mais lorsque les gens se lèvent ensemble, surtout dans des moments comme celui-ci, cela montre qu'il y a des enjeux communs qui valent la peine d'être défendus. C'est très certainement un gain.

« Il est facile pendant les bonnes périodes d'être un peu complaisant. Nous ne le sommes plus. » ■

92nd CAUT Council Meeting 92^e assemblée du Conseil de l'ACPPU



 **April 28 - 29, 2022**

12:30 pm - 4:30 pm (Eastern Time)

 **Fairmont Château Laurier, Ottawa
(Hybrid Meeting Format)**

The Council Meeting is being held in a hybrid format to allow delegates the option of attending in person in Ottawa or joining the meeting online.

**REGISTRATON DEADLINE:
APRIL 8, 2022
council.caut.ca**

 **Les 28 et 29 avril 2022**

12 h 30 - 16 h 30 (heure de l'Est)

 **Fairmont Château Laurier (Ottawa)
(Format d'assemblée hybride)**

L'assemblée du Conseil aura lieu dans un format hybride pour offrir aux délégués le choix de participer en personne à Ottawa ou de se joindre à l'assemblée en ligne.

**LA DATE LIMITE POUR S'INSCRIRE :
LE 8 AVRIL 2022
council.caut.ca/fr**



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953-2022
In print 69 yrs | Publié depuis 69 ans
ISSN 0007-7887